



CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ GẮN KẾT CỦA NHÂN VIÊN VỚI KHO BẠC NHÀ NƯỚC TP. HỒ CHÍ MINH

TS. CẢNH CHÍ HOÀNG - Đại học Tài chính Marketing

Trước những thay đổi rõ rệt của nhân sự tại Kho bạc Nhà nước TP. Hồ Chí Minh, xét đến nhu cầu giữ chân người lao động giỏi, gắn bó với Kho bạc là một vấn đề cần quan tâm. Việc tạo ra một môi trường và điều kiện làm việc tốt, kết hợp với những chính sách phù hợp là hết sức cần thiết để xây dựng sự gắn kết của cán bộ, công chức viên chức với Kho bạc Nhà nước Thành phố, từ đó, thúc đẩy họ dùng năng lực chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp cống hiến cho tổ chức, giúp tổ chức phát triển bền vững và hoạt động hiệu quả.

Từ khóa: Kho bạc nhà nước, người lao động, cán bộ công chức, đạo đức nghề nghiệp

Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

Alimohamaddi & Neyshabor (2013) nghiên cứu tác động của các yếu tố động viên đến sự gắn kết của nhân viên với tổ chức. Kết quả cho thấy, động lực làm việc có ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết với tổ chức của nhân viên. Sự gắn kết được thể hiện qua các yếu tố: gắn kết vì tình cảm, gắn kết vì duy trì, gắn kết vì đạo đức.

Michelle Botterweck (2007) cũng tiến hành nghiên cứu các yếu tố tác động lên sự gắn kết của nhân viên với tổ chức. Nghiên cứu này tập trung phân tích quan hệ giữa động lực làm việc và sự gắn kết. Sự gắn kết của nhân viên được thể hiện qua lòng trung thành và sự cống hiến với tổ chức. Kết quả cho thấy, nhóm các yếu tố tạo ra động lực nội tại có tác động mạnh mẽ đến sự gắn kết giữa nhân viên và tổ chức...

Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện tại Kho bạc Nhà nước (KBNN) TP. Hồ Chí Minh và tại 24 KBNN quận, huyện trực thuộc. Thời gian thực hiện nghiên cứu từ tháng 6/2016 đến tháng 8/2016. Nghiên cứu thực hiện dựa trên phương pháp hỗn hợp, kết hợp nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng. Sử dụng phần mềm SPSS 22.0 để nhập và phân tích dữ liệu. Số bảng hỏi khảo sát được phát ra là 300 bảng; số bảng trả lời đạt yêu cầu là 241, tương ứng với 241 quan sát (Nghiên cứu sử dụng số thập phân theo chuẩn quốc tế).

Kết quả nghiên cứu

Kiểm định Cronbach' Alpha

Độ tin cậy của thang đo được kiểm định thông qua hệ số Cronbach's Alpha, nhằm loại các biến không phù

hợp. Năm yếu tố tổng thể tác động đến sự gắn kết trong mô hình nghiên cứu gồm: Bản chất công việc, lãnh đạo, đồng nghiệp, đào tạo – thăng tiến và chế độ đãi ngộ. Các thang đo thể hiện bằng 21 biến quan sát. Các thang đo này đều có hệ số tin cậy Cronbach' Alpha cao hơn 0,7 và hệ số tương quan biến tổng đều lớn hơn 0,4. Cụ thể, Cronbach's Alpha của yếu tố bản chất công việc là 0,769; của lãnh đạo là 0,790; của đồng nghiệp là 0,862; của đào tạo – thăng tiến là 0,807; của chế độ đãi ngộ là 0,723. Như vậy, thang đo các biến độc lập đều đạt yêu cầu về độ tin cậy trong nghiên cứu.

Phân tích nhân tố EFA cho các biến độc lập

Bài viết lựa chọn 21 biến độc lập vào danh sách các biến được phân tích. Kết quả phân tích EFA lần đầu cho các yếu tố tác động đến sự gắn kết của nhân viên đối với hệ thống KBNN TP. Hồ Chí Minh có 5 nhân tố được rút ra tại giá trị Eigenvalue lớn hơn 1 (cụ thể là 1,322) và phương sai trích đạt 63,130%. Như vậy, phù hợp với 5 nhân tố ban đầu trong mô hình nghiên cứu. Điều này cho biết, 5 nhân tố giải thích được 63,130% biến thiên của tập dữ liệu. Hệ số KMO = 0,799 (0,5 < KMO < 1) và Bartlett's Test có Sig. = 0,000. Hệ số truyền tải của tất cả các biến quan sát đều từ 0,5 trở lên.

Phân tích hồi quy tuyến tính đa biến bằng phương pháp bình phương nhỏ nhất thông thường (Ordinal Least Squares – OLS), ta có phương trình hồi quy tuyến tính như sau:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_7 X_{7i} + e_i$$

Trong đó: Y_i : Lần lượt là nỗ lực cố gắng, lòng trung thành, niềm tự hào về tổ chức; X_{pi} : Biến độc lập thứ p đối với quan sát thứ i; β_k : Hệ số hồi quy riêng phần; e_i : Sai số ước lượng.



BẢNG 1 : KẾT QUẢ PHÂN TÍCH NHÂN TỐ EFA CÁC BIẾN ĐỘC LẬP

Biến quan sát	Hệ số tải nhân tố của các yếu tố tác động lên sự gắn kết của nhân viên đối với hệ thống KBNN TP. Hồ Chí Minh				
	1	2	3	4	5
BC1	.709				
BC2	.709				
BC3	.770				
BC4	.714				
LD5		.739			
LD6		.760			
LD7		.801			
LD8		.725			
DN9			.807		
DN10			.854		
DN11			.811		
DN12			.727		
DT13				.730	
DT14				.653	
DT15				.817	
DT16				.757	
DT17				.740	
CD18					.743
CD19					.728
CD20					.702
CD21					.740

Nguồn: Tính toán của tác giả

Kết quả ma trận hệ số tương quan

Kết quả cho thấy, lần lượt các biến phụ thuộc có mối quan hệ tương quan tuyến tính với cả năm biến độc lập. Trong đó, hệ số tương quan giữa nỗ lực cố gắng với chế độ đãi ngộ so với các biến độc lập khác là cao nhất với $r = 0,448$. Hệ số tương quan giữa lòng trung thành với bản chất công việc so với các biến độc lập khác là cao nhất với $r = 0,419$. Hệ số tương quan giữa niềm tự hào về tổ chức với đào tạo – thăng tiến so với các biến độc lập khác là cao nhất với $r = 0,416$. Ma trận hệ số tương quan cho thấy, các biến độc lập đều có tương quan có ý nghĩa thống kê với các biến phụ thuộc. Điều này khẳng định sự phù hợp ban đầu của mô hình nghiên cứu khi xác định các yếu tố có ý nghĩa tác động đến sự gắn kết.

Phần mềm xử lý dữ liệu SPSS phiên bản 22.0 cho ra phương trình hồi quy tuyến tính như sau:

$$Y1 = -.596 + 0.198X1 + 0.018X2 + 0.202X3 + 0.176X4 + 0.376X5 + ei$$

Trong đó: Y1: Nỗ lực cố gắng của nhân viên tại hệ thống KBNN TP. Hồ Chí Minh; X1: Bản chất công việc; X2: Lãnh đạo; X3: Đồng nghiệp; X4: Đào tạo – Thăng

tiến; X5: Chế độ đãi ngộ; ei: Phần dư.

Hệ số xác định R² càng cao thì khả năng giải thích của mô hình hồi quy càng lớn và việc dự đoán biến phụ thuộc càng chính xác. Hơn nữa, hệ số VIF lớn nhất là $1,332 < 2$ nên có thể kết luận không có hiện tượng đa cộng tuyến trong mô hình.

Kết luận và kiến nghị

Theo phân tích, các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên đối với hệ thống KBNN TP. Hồ Chí Minh gồm: bản chất công việc, lãnh đạo, đồng nghiệp, đào tạo – thăng tiến và chế độ đãi ngộ. Trong đó, các yếu tố bản chất công việc, đồng nghiệp, đào tạo – thăng tiến và chế độ đãi ngộ tác động đầy đủ đến 3 thành phần của sự gắn kết gồm nỗ lực cố gắng, lòng trung thành và niềm tự hào về tổ chức. Yếu tố lãnh đạo chỉ tác động đến một thành phần của sự gắn kết, đó là niềm tự hào với tổ chức.

Đối với ý thức nỗ lực cố gắng, yếu tố có tác động mạnh nhất là chế độ đãi ngộ, các yếu tố khác có tác động mạnh theo thứ tự giảm dần. Đối với lòng trung thành, yếu tố có tác động mạnh nhất là bản chất công việc, các yếu tố khác có tác động mạnh giảm dần. Đối với niềm tự hào về tổ chức, cả 5 yếu tố đều tác động đến thành phần này của sự gắn kết. Theo đó, yếu tố đào tạo – thăng tiến có tác động mạnh nhất đến niềm tự hào với tổ chức...

Về yếu tố bản chất công việc, cần xem xét kỹ sự phù hợp giữa năng lực cá nhân của mỗi nhân viên với mức độ yêu cầu của công việc mà nhân viên đó thực hiện.

Về yếu tố lãnh đạo, người quản lý phải là người thực sự có năng lực, tầm nhìn và khả năng điều hành hoạt động nghiệp vụ. Vì vậy, người quản lý cần là người phải tuân thủ các quy định pháp luật về hoạt động của KBNN; Biết coi trọng tài năng, đóng góp của nhân viên để có chính sách đề bạt, thăng tiến công bằng, minh bạch. Điều này sẽ tạo động lực cho nhân viên gắn kết, hăng say làm việc.

Về yếu tố đồng nghiệp, cần công bằng trong đánh giá nhân viên. Điều này sẽ tạo ra tâm lý thoải mái trong giao tiếp giữa các nhân viên, từ đó họ có thể chủ động đưa ra các góp ý mang tính xây dựng để hoàn thiện và phát triển bản thân.

Về yếu tố đào tạo – thăng tiến, người quản lý cần thường xuyên cập nhật các chương trình đào tạo, công bố rõ ràng và đầy đủ chính sách; công khai các tiêu chuẩn đề bạt, thăng tiến theo quy định pháp luật. 

Tài liệu tham khảo:

1. Bùi Văn Danh (2011), *Quản trị nguồn nhân lực*, NXB Phương Đông;
2. Hoàng Trọng – Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, NXB Thống kê.