

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN LÒNG TRUNG THÀNH CỦA CÔNG CHỨC VÀ VIÊN CHỨC TẠI BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH VĨNH LONG

BÙI BÍCH PHƯƠNG*

Tóm tắt

Nghiên cứu được hình thành từ việc đề xuất 6 yếu tố ảnh hưởng đến lòng trung thành của công chức và viên chức tại Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long bao gồm: Chế độ; Đào tạo và thăng tiến; Điều kiện làm việc; Quan hệ công việc; Phối hợp và hỗ trợ và Văn hóa tổ chức. Đồng thời nghiên cứu đã sử dụng phương pháp kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá EFA và mô hình hồi quy tuyến tính để xử lý số liệu khảo sát 200 công chức và viên chức của Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long. Theo kết quả nghiên cứu của đề tài, có 5 nhân tố tác động đến lòng trung thành của công chức và viên chức tại Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long bao gồm: Thu nhập từ công việc, Đào tạo và thăng tiến, Điều kiện làm việc, Quan hệ và phối hợp công việc và Văn hóa tổ chức.

Từ khóa: Trung thành, công chức và viên chức, Bảo hiểm xã hội.

Abstract

The study is formed from proposing 6 factors affecting the loyalty of civil servants and Officials at VinhLong Social Security, including: Policy; Training and promotion; Working conditions; Working relationships; Coordination and Support, and Organizational Culture. At the same time, the study has used the Cronbach's Alpha reliability test method, EFA discovery factor analysis and linear regression model to process the survey data of 200 civil servants and officials of VinhLong Social Security. According to the results of the study, there are 5 factors affecting the loyalty of civil servants and officials at VinhLong Social Security, consisting of: Income, Training and promotion, Working conditions, Working relationships and Coordination, and Organizational Culture.

Key words: loyalty; civil servants and officials; Social security

1. Giới thiệu

Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long là cơ quan tổ chức triển khai thực hiện các chế độ, chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế;

tổ chức thu, chi chế độ bảo hiểm thất nghiệp; quản lý và sử dụng các quỹ: Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế; thanh tra chuyên ngành việc đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế trên địa bàn tỉnh. Hơn thế nữa, trong những năm qua, chính sách, pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y

* Bảo hiểm xã hội tỉnh Vĩnh Long

tế đã được sửa đổi, bổ sung liên tục để phù hợp hơn với thực tiễn nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, góp phần quan trọng vào nhiệm vụ bảo đảm an sinh xã hội, thúc đẩy tiến bộ và công bằng xã hội. Vì vậy công việc tại cơ quan tăng lên rất nhiều và áp lực lớn, do đó cơ quan rất cần những nhân sự có nhiệt huyết với công việc và lòng trung thành cao với cơ quan. Chính điều này mà Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long cần phải tìm ra các nhân tố làm cho lòng trung thành của công chức, viên chức của mình, để từ đó lãnh đạo của cơ quan có những chính sách quản trị nhân sự nâng cao lòng trung thành của công chức, viên chức đối với cơ quan. Từ thực tế đó nghiên cứu ***“Các yếu tố ảnh hưởng đến lòng trung thành của công chức và viên chức tại Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long”*** kết quả của nghiên cứu góp phần giúp Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long giữ các nhân sự có tài, đức và nhiệt huyết với cơ quan, từ đó đáp ứng được nhu cầu công việc cũng như hiệu quả công việc được nâng lên trong thời gian tới.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Khái niệm về lòng trung thành

Có nhiều cách tiếp cận trong các nghiên cứu về lòng trung thành của nhân viên. Trung thành có thể là một yếu tố thành phần của cam kết tổ chức, cũng có thể là một khái niệm độc lập.

Theo Allen & Meyer (1996) chú trọng 3 trạng thái tâm lý của nhân viên khi gắn kết với tổ chức. Nhân viên có thể trung thành với tổ chức xuất phát từ tình cảm thực sự của họ: họ sẽ ở lại với tổ chức dù có nơi khác trả lương cao hơn. Điều kiện làm việc tốt hơn: họ có thể trung thành với tổ chức chỉ vì họ không có cơ

hội kiếm được công việc tốt hơn và họ có thể trung thành với tổ chức vì những chuẩn mực đạo đức mà họ theo đuổi.

Mowday và cộng sự (1979), trung thành là “ý định và mong muốn duy trì là thành viên của tổ chức”. Định nghĩa nổi tiếng của Mowday về lòng trung thành tương tự như khái niệm “Duy trì” trong các nghiên cứu ở phạm vi quốc gia trong nhiều năm liền của Viện Aon Consulting: Nhân viên có ý định ở lại lâu dài cùng tổ chức/ doanh nghiệp; sẽ ở lại cùng tổ chức/ doanh nghiệp mặc dù có nơi khác có lời đề nghị lương bổng tương đối hấp dẫn hơn (Stum 1999 - 2001).

Như vậy, lòng trung thành của công chức, viên chức cần xem xét đến các yếu tố tác động từ phía tổ chức và các yếu tố xuất phát từ lý do cá nhân của nhân viên. Việc cân bằng qua lại lợi ích của cơ quan và đáp ứng nhu cầu của nhân viên để nâng cao lòng trung thành của nhân viên.

2.2. Tổng quan những nghiên cứu có liên quan

Bùi Thị Minh Thu và Lê Nguyễn Đoàn Khôi (2016) sử dụng phương pháp định lượng và dựa trên mẫu 197 thu hồi được từ 200 nhân viên hiện đang làm việc trong các công ty thành viên của Tổng công ty lắp máy Việt Nam với mục tiêu xác định các nhân tố ảnh hưởng đến lòng trung thành của họ. Mô hình đề xuất gồm 8 thành phần dựa trên các thang đo của các nhà nghiên cứu trong và ngoài nước, có chỉnh sửa lại cho phù hợp với điều kiện thực tế của Lilama. Kết quả nghiên cứu đã cho thấy có sáu thành phần có ảnh hưởng đến lòng trung thành của nhân viên đối với tổ chức: Chế độ đãi ngộ, phối hợp, sự trao quyền, văn hóa doanh nghiệp, sự hỗ trợ của tổ chức, thương hiệu tổ chức. Trong

đó, chế độ đãi ngộ và văn hóa doanh nghiệp là yếu tố ảnh hưởng then chốt đến lòng trung thành của nhân viên.

Nguyễn Thị Thu Hằng và Nguyễn Khánh Trang (2013) cho thấy có ba yếu tố ảnh hưởng đến Sự hài lòng là Đào tạo và phát triển, Điều kiện làm việc và Quan hệ với cấp trên. Yếu tố Đào tạo và phát triển có ảnh hưởng lớn nhất đến Sự hài lòng. Kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra rằng Sự hài lòng có mối quan hệ tuyến tính dương với Lòng trung thành. Từ kết quả nghiên cứu, đề xuất một số kiến nghị nhằm nâng cao sự hài lòng và lòng trung thành của giảng viên, viên chức tại các trường đại học và cao đẳng trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng.

Nguyễn Quốc Nghi (2012) khảo sát 266 nhân viên đang làm việc tại 15 chi nhánh các ngân hàng ở TP. Cần Thơ và sử dụng các phương pháp phân tích định lượng, kết quả cho thấy các nhân tố tác động tích cực đến lòng trung thành của nhân viên ngân hàng gồm: Phong cách lãnh đạo, môi trường làm việc, đặc điểm công việc, lương thưởng, phúc lợi, cơ hội đào tạo, cơ hội thăng tiến, điều kiện làm việc, cơ hội học hỏi và nâng cao kỹ năng, thâm niên công tác và thu nhập hàng tháng; ngược lại, các nhân tố tác động không tích cực đến lòng trung thành của nhân viên ngân hàng là trình độ học vấn và số người phụ thuộc. Trong đó, nhân tố môi trường làm việc và trình độ học vấn có ảnh hưởng mạnh đến lòng trung thành của nhân viên ngân hàng.

Lê Ngọc Nương, Đồng Đức Duy (2017) nghiên cứu lòng trung thành của nhân viên và các yếu tố ảnh hưởng đến lòng trung thành của nhân viên công ty TNHH một thành viên vận tải, giao nhận và phân phối ô tô Chu Lai - Trung Hải thông qua khảo sát 260 nhân viên kết hợp với sử dụng mô hình hồi quy đa biến nhằm tìm ra và kết luận những yếu tố ảnh hưởng đến lòng

trung thành của nhân viên trong công ty. Từ đó đề xuất giải pháp nhằm nâng cao lòng trung thành của nhân viên.

Đỗ Phú Trần Tình và các cộng sự (2012) đề xuất mô hình nghiên cứu gồm 8 nhân tố ảnh hưởng đến sự trung thành của nhân viên đối với tổ chức gồm : Thu nhập, mục tiêu nghề nghiệp, điều kiện làm việc, quan hệ với đồng nghiệp, quan hệ với lãnh đạo, mức độ trao quyền, khen thưởng và phúc lợi, cơ hội thăng tiến. Kết quả phân tích hồi quy đa biến đã xác định ra năm nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó lâu dài của nhân viên với Doanh nghiệp: Cơ hội thăng tiến, chính sách khen thưởng và phúc lợi, quan hệ với lãnh đạo, đồng nghiệp và mục tiêu nghề nghiệp. Trong đó, cơ hội thăng tiến là yếu tố tác động mạnh nhất. Kết quả có được từ nghiên cứu này là một gợi ý quan trọng cho các đơn vị trong việc xây dựng các chiến lược và kế hoạch phù hợp nhằm duy trì tốt hơn nguồn nhân lực trẻ cho đơn vị.

Qua các lược khảo, tác giả đã rút ra được những nội dung kế thừa cho nghiên cứu của mình như sau:

Thứ nhất về phương pháp nghiên cứu, các nghiên cứu trên đều được các tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng các phương pháp phân tích chủ yếu là Thống kê mô tả, Kiểm định Cronbach's Alpha, Phân tích nhân tố khám phá EFA, Phân tích hồi qui, Phân tích nhân tố khẳng định CFA và Phân tích SEM. Ở nội dung này thì để có được một phương pháp nghiên cứu phù hợp với thời gian và khả năng của mình thì tác giả chọn phương pháp nghiên cứu cho đề tài của mình là vừa định tính và vừa định lượng. Các phương pháp phân tích được sử dụng là Thống kê mô tả, Kiểm định Cronbach's Alpha, Phân tích nhân tố khám phá EFA, Phân tích hồi qui.

Thứ hai về mô hình nghiên cứu, từ các nghiên cứu này tác giả còn kế thừa các yếu tố để xây dựng mô hình nghiên cứu cho đề tài, bằng cách chọn lọc những yếu tố phù hợp nhất với cơ quan của mình.

2.3. Một số yếu tố ảnh hưởng đến lòng trung thành của công chức, viên chức tại Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long

Thứ nhất, yếu tố chế độ: Yếu tố này được tác giả đưa vào nghiên cứu nhằm đánh giá các mặt liên quan đến Bảo hiểm xã hội tỉnh Vĩnh Long xây dựng chế độ cho công chức, viên chức của mình như thế nào. Những nội dung của yếu tố này mà tác giả cần đo lường trong yếu tố này bao gồm: Tiền lương, chế độ thưởng, chế độ công tác,... và các khoản thu liên quan đến công việc của công chức, viên chức.

Thứ hai, yếu tố điều kiện làm việc: Điều kiện làm việc luôn được công chức, viên chức quan tâm bởi vì điều kiện trường làm việc liên quan tới sự thuận tiện cá nhân song đồng thời nó cũng là yếu tố giúp họ hoàn thành tốt nhiệm vụ. Công chức, viên chức không thích những môi trường làm việc nguy hiểm, bất lợi và không thuận tiện. Nhiệt độ, ánh sáng, tiếng ồn và các yếu tố môi trường khác phải phù hợp. Nhân tố này được tác giả đo lường cảm nhận của công chức, viên chức Bảo hiểm xã hội tỉnh Vĩnh Long đánh giá về điều kiện làm việc của mình trong thời gian qua.

Thứ ba, yếu tố đào tạo và thăng tiến: Đào tạo và thăng tiến giúp cho công chức, viên chức cập nhật các kỹ năng, kiến thức mới, giúp họ có thể áp dụng thành công các thay đổi công nghệ, kỹ thuật trong cơ quan. Đồng thời giúp cho công chức, viên chức có được những kỹ năng cần thiết cho các cơ hội thăng tiến và

thay thế cho các cán bộ quản lý, chuyên môn cần thiết. Trong nghiên cứu này tác giả sẽ đưa yếu tố này vào nhằm đo lường cho các chế độ, điều kiện mà Bảo hiểm xã hội tỉnh Vĩnh Long tạo cho công chức, viên chức của mình trong thời gian qua.

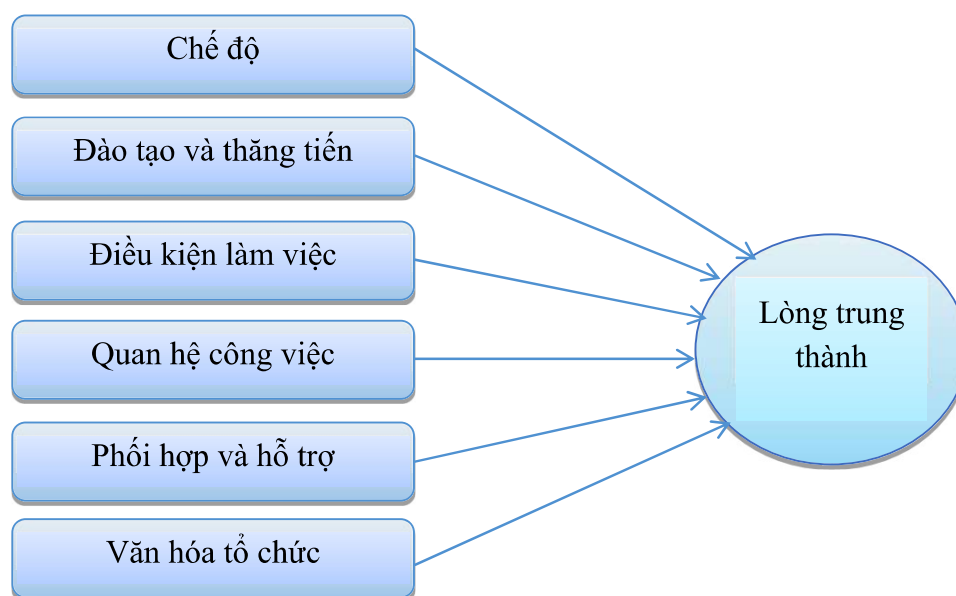
Thứ tư, yếu tố quan hệ công việc: Mối quan hệ với đồng nghiệp là tổng hòa các mối liên hệ giữa các cá nhân bên trong tổ chức. Khi làm việc trong một cơ quan hay tổ chức thì mối quan hệ trong tổ chức là một trong những yếu tố quan trọng tác động đến sự gắn kết của công chức, viên chức với tổ chức. Trong nghiên cứu này tác giả sử dụng yếu tố này để đo lường cảm nhận của công chức, viên chức về các mối quan hệ trong công việc tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Vĩnh Long trong thời gian qua.

Thứ năm, yếu tố văn hóa tổ chức: Theo tác giả yếu tố này thể hiện các nội dung xây dựng các nội quy trong công việc, cách hành xử giữa công chức, viên chức với nhau. Yếu tố này sẽ đo lường lòng trung thành của công chức, viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Vĩnh Long.

Thứ sáu, yếu tố phối hợp và hỗ trợ: Để thuận lợi hơn trong công việc thì cần có sự phối hợp nhịp nhàng giữa các phòng ban trong tổ chức và sự hỗ trợ. Yếu tố này cũng tương tự như các yếu tố trên tác giả muốn đo lường sự phối hợp và sự hỗ trợ trong công việc giữa các phòng ban của Bảo hiểm xã hội tỉnh Vĩnh Long trong thời gian qua.

2.4. Mô hình nghiên cứu

Từ các nghiên cứu trên tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến lòng trung thành của công chức, viên chức tại Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long như sau:



Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

Tác giả định nghĩa các biến thuộc mô hình nghiên cứu như sau:

Bảng 1: Mô tả các biến đo lường sử dụng trong nghiên cứu

Stt	Biến	Diễn giải	Nguồn
I	TNCV	Thu nhập từ công việc	Bùi Thị Minh Thu và Lê Nguyễn Đoàn Khôi (2016)
1	TNCV1	Lương của Anh/Chị phù hợp với quy định của Nhà Nước.	
2	TNCV2	Phụ cấp của Anh/Chị phù hợp	
3	TNCV3	Chế độ công tác phí của Anh/Chị phù hợp	
4	TNCV4	Chế độ thưởng cho Anh/Chị khi hoàn thành tốt công việc rất phù hợp.	
5	TNCV5	Chế độ thưởng thăm bệnh, cưới... phù hợp	
II	ĐTVTT	Đào tạo và thăng tiến	Nguyễn Thị Thu Hằng và Nguyễn Khánh Trang (2013) Đỗ Phú Trần Tình và các cộng sự (2012) Nguyễn Quốc Nghi (2012)
6	ĐTVTT1	Anh/Chị được tạo cơ hội học tập nâng cao kiến thức.	
7	ĐTVTT2	Anh/Chị có cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn để đảm bảo công việc.	
8	ĐTVTT3	Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long luôn tạo cơ hội để cho bạn có sự thăng tiến.	
9	ĐTVTT4	Anh/Chị hoàn toàn có cơ hội làm lãnh đạo của cơ quan.	
10	ĐTVTT5	Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long luôn đầu tư để cho người lao động phát triển	

III	ĐKL	Điều kiện làm việc	
11	ĐKL1	Anh/Chị làm việc trong điều kiện không có chủ nghĩa cá nhân.	Nguyễn Thị Thu Hằng và Nguyễn Khánh Trang (2013) Nguyễn Quốc Nghi (2012)
12	ĐKL2	Nơi làm việc của Anh/Chị rất thoải mái	
13	ĐKL3	Công cụ làm việc của Anh/Chị rất phù hợp với công việc.	
14	ĐKL4	Bố trí của nhà giữ xe của Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long là hợp lý.	
15	ĐKL5	Cách bố trí công cụ, dụng cụ trong phòng làm việc của Anh/Chị phù hợp với công việc.	
IV	QHC	Quan hệ công việc	
16	QHC1	Giao tiếp giữa Anh/Chị với cấp trên tốt.	Bùi Thị Minh Thu và Lê Nguyễn Đoàn Khôi (2016)
17	QHC2	Anh/Chị luôn được sự quan tâm của cấp trên.	
18	QHC3	Cấp trên ghi nhận sự đóng góp của Anh/Chị.	
19	QHC4	Đồng nghiệp của Anh/Chị luôn thân thiện hòa đồng	
20	QHC5	Đồng nghiệp của Anh/Chị rất đáng tin cậy	
V	SPH	Sự phối hợp	
21	SPH1	Đồng nghiệp và Anh/Chị làm việc rất hiệu quả khi hợp tác với nhau	Bùi Thị Minh Thu và Lê Nguyễn Đoàn Khôi (2016)
22	SPH2	Anh/Chị được nhiều sự hỗ trợ động viên của cấp trên.	
23	SPH3	Phối hợp giữa các phòng ban trong Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long rất tốt	
24	SPH4	Anh/Chị được nhiều sự hỗ trợ động viên từ đồng nghiệp.	
25	SPH5	Anh/Chị và đồng nghiệp có sự phối hợp rất tốt	
VI	VHTC	Văn hóa tổ chức	
26	VHTC1	Văn hóa của Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long có nét đặc trưng riêng	Bùi Thị Minh Thu và Lê Nguyễn Đoàn Khôi (2016)
27	VHTC2	Văn hóa của Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long rất phù hợp với Anh/Chị	
28	VHTC3	Văn hóa của Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long tạo sự gắn kết cho công chức, viên chức cao.	
29	VHTC4	Đồng phục công sở của Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long rất nổi bật.	

VII	LTT	Lòng trung thành	
30	LTT1	Thấy tự hào khi làm việc tại Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long	Bùi Thị Minh Thu và Lê Nguyễn Đoàn Khôi (2016) Đỗ Phú Trần Tinh và các cộng sự (2012) Nguyễn Quốc Nghi (2012)
31	LTT2	Không muốn chuyển sang nơi khác cho dù tổ chức có hoạt động chưa tốt	
32	LTT3	Sẽ ở lại Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long cho dù nơi khác có đề nghị mức lương hấp dẫn hơn	
33	LTT4	Rất vui khi được làm việc lâu dài với Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long	
34	LTT5	Sẵn sàng hy sinh lợi ích cá nhân khi cần thiết để giúp Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long	

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

Giả thuyết nghiên cứu

H₁ (+): Chế độ cao sẽ làm cho công chức, viên chức trung thành với Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long hơn.

H₂ (+): Đào tạo và thăng tiến càng tốt sẽ làm cho công chức, viên chức trung thành với Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long hơn.

H₃ (+): Điều kiện làm việc càng tốt sẽ làm cho công chức, viên chức trung thành với Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long hơn.

H₄ (+): Quan hệ công việc càng tốt sẽ làm cho công chức, viên chức trung thành với Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long hơn.

H₅ (+): Phối hợp và hỗ trợ càng tốt sẽ làm cho công chức, viên chức trung thành với Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long hơn.

H₆ (+): Văn hóa tổ chức càng tốt sẽ làm cho công chức, viên chức trung thành với Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long hơn.

3. Phương pháp thu thập và phân tích số liệu

3.1. Phương pháp thu thập

Kích thước mẫu có nhiều quan điểm rất khác nhau về kích thước mẫu. Theo Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008) cũng cho rằng tỷ lệ giữa số mẫu tối thiểu trên số biến đo lường ít nhất phải là từ 5 đến 10 lần số biến quan sát. Trong nghiên cứu này tác giả dựa trên quan điểm Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008) thì kích thước mẫu tối thiểu bằng 5 lần số biến có trong mô hình. Đối với nghiên cứu có 28 biến quan sát nên cỡ mẫu tối thiểu là $29 \times 5 = 145$ quan sát vì thế tác giả sẽ lấy cỡ mẫu là 200 quan sát.

Do số lượng công chức viên chức của Bảo Hiểm Xã Hội Vĩnh Long hiện tại 200 người nên việc khảo sát sẽ được tiến hành lần lượt qua từng công chức viên chức. Việc khảo sát được tác giả tiến hành trong các buổi họp cơ quan của Bảo Hiểm Xã Hội Vĩnh Long. Ngoài ra các nhân sự ở các huyện sẽ được khảo sát thông qua việc gửi phiếu đến cơ quan Bảo Hiểm Xã Hội của huyện.

3.2. Phương pháp phân tích số liệu

Đánh giá độ tin cậy thang đo: Khi đánh giá thang đo của các yếu tố, chúng ta cần sử

dùng phương pháp Cronbach Alpha để tìm ra được các yếu tố thích hợp nhất trong mô hình, bằng cách loại bỏ các biến rác trước khi phân tích nhân tố (EFA: Exploratory factor analysis). Các biến có hệ số tương quan biến tổng (Item total correlation) nhỏ hơn 0,3 sẽ bị loại bỏ và tiêu chuẩn để chọn thang đo khi nó có độ tin cậy Alpha từ 0,6 trở lên.

Phân tích nhân tố (EFA): Do khối lượng thu thập số liệu lớn nên chúng có rất nhiều biến và các biến này có mối liên hệ với nhau và số lượng của chúng phải được giảm bớt xuống đến một số lượng mà chúng ta có thể sử dụng được. Phân tích yếu tố được xem là thích hợp khi giá trị hệ KMO (Kaiser - Mayser - Olkin) trong khoảng từ 0,5 đến 1, khi đó các tương quan đủ lớn để có thể áp dụng phân tích nhân tố.

Phương pháp phân tích hồi quy: Phân tích hồi quy là sự nghiên cứu mức độ ảnh hưởng của một hay nhiều biến số (biến giải thích hay biến độc lập: independent variables) đến một biến số (biến kết quả hay biến phụ thuộc: dependent variable) nhằm dự báo biến kết quả

dựa vào các giá trị được biết trước của các biến giải thích. Giá trị Sig. của phân tích anova $< 0,05$ thì cho thấy bộ dữ liệu phù hợp cho phân tích hồi qui. Giá trị Sig. của kiểm định t phải nhỏ hơn 0,05 thì biến đó trong mô hình hồi qui có ý nghĩa trong thống kê. Giá trị của biến độc lập nào có giá trị VIF < 10 thì biến đó sẽ không làm cho mô hình hồi qui không bị đa cộng tuyến.

4. Kết quả

4.1. Kiểm định thang đo

Thông qua kết quả kiểm định Cronbach's Alpha cho thang đo của các biến quan sát sau khi loại hai biến quan sát ĐTVTT4 “Anh/Chị hoàn toàn có cơ hội làm lãnh đạo của cơ quan” (hệ số tương quan biến tổng $-0,089 < 0,3$) và biến quan sát SPH1 “Đồng nghiệp và Anh/Chị làm việc rất hiệu quả khi hợp tác với nhau” (hệ số tương quan biến tổng $0,003 < 0,3$). Kết quả kiểm định cuối cùng được tác giả tổng hợp trong bảng 2:

Bảng 2: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha

Biến	Diễn giải	Tương quan biến tổng	Apha sau khi loại biến
TNCV	Thu nhập từ công việc (hệ số Cronbach's Alpha = 0,857)		
TNCV1	Lương của Anh/Chị phù hợp với quy định của Nhà Nước.	0,652	0,832
TNCV2	Phụ cấp của Anh/Chị phù hợp.	0,695	0,821
TNCV3	Chế độ công tác phí của Anh/Chị phù hợp	0,674	0,827
TNCV4	Chế độ thưởng cho Anh/Chị khi hoàn thành tốt công việc rất phù hợp.	0,690	0,823
TNCV5	Chế độ thưởng thăm bệnh, cưới... phù hợp	0,648	0,833

ĐTVTT	Đào tạo và thăng tiến (hệ số Cronbach's Alpha = 0,834)		
ĐTVTT1	Anh/Chị được tạo cơ hội học tập nâng cao kiến thức.	0,657	0,794
ĐTVTT2	Anh/Chị có cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn để đảm bảo công việc.	0,674	0,787
ĐTVTT3	Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long luôn tạo cơ hội để cho bạn có sự thăng tiến.	0,662	0,792
ĐTVTT5	Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long luôn đầu tư để cho người lao động phát triển.	0,668	0,790
ĐKL	Điều kiện làm việc (hệ số Cronbach's Alpha = 0,828)		
ĐKL1	Anh/Chị làm việc trong điều kiện không có chủ nghĩa cá nhân.	0,552	0,813
ĐKL2	Nơi làm việc của Anh/Chị rất thoải mái	0,582	0,805
ĐKL3	Công cụ làm việc của Anh/Chị rất phù hợp với công việc.	0,614	0,796
ĐKL4	Bố trí của nhà giữ xe của Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long là hợp lý.	0,683	0,777
ĐKL5	Cách bố trí công cụ, dụng cụ trong phòng làm việc của Anh/Chị phù hợp với công việc.	0,690	0,774
QHCV	Quan hệ công việc (hệ số Cronbach's Alpha = 0,879)		
QHCV1	Giao tiếp giữa Anh/Chị với cấp trên tốt.	0,600	0,879
QHCV2	Anh/Chị luôn được sự quan tâm của cấp trên.	0,718	0,852
QHCV3	Cấp trên ghi nhận sự đóng góp của Anh/Chị.	0,781	0,837
QHCV4	Đồng nghiệp của Anh/Chị luôn thân thiện hòa đồng.	0,727	0,850
QHCV5	Đồng nghiệp của Anh/Chị rất đáng tin cậy	0,736	0,848
SPH	Sự phối hợp (hệ số Cronbach's Alpha = 0,839)		
SPH2	Anh/Chị được nhiều sự hỗ trợ động viên của cấp trên.	0,688	0,788
SPH3	Phối hợp giữa các phòng ban trong Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long rất tốt.	0,740	0,765
SPH4	Anh/Chị được nhiều sự hỗ trợ động viên từ đồng nghiệp.	0,658	0,801
SPH5	Anh/Chị và đồng nghiệp có sự phối hợp rất tốt	0,600	0,826
VHTC	Văn hóa tổ chức (hệ số Cronbach's Alpha = 0,781)		
VHTC1	Văn hóa của Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long có nét đặc trưng riêng.	0,580	0,732
VHTC2	Văn hóa của Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long rất phù hợp với Anh/Chị.	0,605	0,718
VHTC3	Văn hóa của Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long tạo sự gắn kết cho công chức, viên chức cao.	0,527	0,757
VHTC4	Đồng phục công sở của Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long rất nổi bật.	0,636	0,702

<i>LTT</i>	<i>Lòng trung thành (hệ số Cronbach's Alpha = 0,868)</i>		
LTT1	Thấy tự hào khi làm việc tại Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long.	0,665	0,847
LTT2	Không muốn chuyển sang nơi khác cho dù tổ chức có hoạt động chưa tốt.	0,705	0,837
LTT3	Sẽ ở lại Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long cho dù nơi khác có đề nghị mức lương hấp dẫn hơn.	0,669	0,846
LTT4	Rất vui khi được làm việc lâu dài với Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long.	0,719	0,833
LTT5	Sẵn sàng hy sinh lợi ích cá nhân khi cần thiết để giúp Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long.	0,697	0,839

(Nguồn: Kết quả khảo sát 200 công chức, viên chức BHXH Vĩnh Long năm 2020)

4.2. Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) cho các nhân tố độc lập được thể hiện như sau:

Bảng 3: Phân tích nhân tố EFA cho các nhân tố độc lập

Biến quan sát	Nhân tố				
	1	2	3	4	5
QHCV3	0,843				
QHCV4	0,812				
QHCV5	0,797				
SPH2	0,774				
SPH3	0,773				
QHCV2	0,772				
SPH4	0,750				
SPH5	0,746				
QHCV1	0,713				
TNCV2		0,811			
TNCV4		0,803			
TNCV3		0,799			
TNCV5		0,782			
TNCV1		0,775			
ĐKLV5			0,817		
ĐKLV4			0,816		

ĐKLV3			0,760		
ĐKLV2			0,735		
ĐKLV1			0,709		
ĐTVTT1				0,818	
ĐTVTT5				0,818	
ĐTVTT2				0,805	
ĐTVTT3				0,804	
VHTC4					0,803
VHTC2					0,796
VHTC1					0,767
VHTC3					0,728
Giá trị Eigen	5,526	3,421	3,053	2,772	2,162
Giá trị KMO = 0,794 Mức ý nghĩa = 0,000 Phương sai trích = 62,721%					

(Nguồn: Kết quả khảo sát 200 công chức, viên chức BHXH Vĩnh Long năm 2020)

Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) cho nhân tố phụ thuộc được thể hiện như sau:

Bảng 4: Phân tích nhân tố EFA cho các nhân tố phụ thuộc

Biến quan sát	Diễn giải	Nhân tố
		1
LTT1	Thấy tự hào khi làm việc tại Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long	0,789
LTT2	Không muốn chuyển sang nơi khác cho dù tổ chức có hoạt động chưa tốt	0,819
LTT3	Sẽ ở lại Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long cho dù nơi khác có đề nghị mức lương hấp dẫn hơn	0,792
LTT4	Rất vui khi được làm việc lâu dài với Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long	0,830
LTT5	Sẵn sàng hy sinh lợi ích cá nhân khi cần thiết để giúp Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long	0,814
Giá trị Eigen = 3,274		
Giá trị KMO = 0,856 Mức ý nghĩa = 0,000 Phương sai trích = 65,475%		

(Nguồn: Kết quả khảo sát 200 công chức, viên chức BHXH Vĩnh Long năm 2020)

4.3. Phân tích hồi quy tuyến tính

Kết quả phân tích của mô hình hồi quy tuyến tính: giữa biến phụ thuộc (LTT) và từng biến độc lập (QHPHCV, TNCV, ĐKLV, ĐTVTT, VHCT).

Bảng 5: Kết quả phân tích hồi qui

Biến	Diễn giải	Hệ số hồi qui	Thông kê t	Mức ý nghĩa	Giá trị VIF
(Constant)	Hằng số	-4.113	-15,571	0,000	0,000
TNCV	Thu nhập từ công việc	0,409	13,398	0,000	1,027
ĐTVTT	Đào tạo và thăng tiến	0,444	15,276	0,000	1,038
ĐKLV	Điều kiện làm việc	0,451	13,923	0,000	1,004
QHPHCV	Quan hệ và phối hợp công việc	0,448	13,743	0,000	1,007
VHCT	Văn hóa tổ chức	0,424	13,359	0,000	1,021
Giá trị R ²					0,811
Giá trị thống kê F					166,690
Mức ý nghĩa					0,000

(Nguồn: Kết quả khảo sát 200 công chức, viên chức BHXH Vĩnh Long năm 2020)

Bảng 4 cho thấy giá trị hệ số R² bằng 0,811, có nghĩa mô hình hồi quy giải thích được 81,1% sự biến thiên của biến phụ thuộc lòng trung thành của công chức, viên chức BHXH Vĩnh Long. Hay nói cách khác 81,1% thay đổi trong lòng trung thành của công chức, viên chức BHXH Vĩnh Long được giải thích bởi các biến độc lập. Kết quả phân tích ANOVA cho thấy giá trị thống kê F = 166,690 tại mức ý nghĩa (Sig.) = 0,000 < 0,05 nên có thể kết luận rằng mô hình đưa ra là phù hợp với dữ liệu thực tế hay có thể kết luận các biến độc lập có mối liên hệ với biến phụ thuộc. Ngoài ra ở Bảng 4.12 cho thấy các mức ý nghĩa (Sig.) của các biến TNCV, ĐTVTT, ĐKLV, QHPHCV và VHCT đều nhỏ hơn 0,01. Tức là các biến độc lập đều có ảnh hưởng đến biến lòng trung thành.

Phương trình hồi quy trên chỉ ra rằng thành phần giá trị Điều kiện làm việc có ảnh hưởng mạnh nhất đến lòng trung thành của công chức, viên chức BHXH Vĩnh Long, kế đến là Quan hệ và phối hợp công việc có ảnh hưởng mạnh thứ hai, tiếp đó là Đào tạo và thăng tiến có ảnh hưởng mạnh thứ ba, Văn hóa tổ chức có ảnh hưởng mạnh thứ tư và cuối cùng là thu nhập từ công việc có ảnh hưởng thứ năm.

Điều này cũng có nghĩa, trong điều kiện 4 nhân tố còn lại không thay đổi, nếu Điều kiện làm việc tăng lên 1 đơn vị thì lòng trung thành của công chức, viên chức BHXH Vĩnh Long cũng tăng lên 0,451 đơn vị. Tương tự, nếu Thu nhập từ công việc, Đào tạo và thăng tiến, Quan hệ và phối hợp công việc và Văn hóa tổ chức tăng lên 1 đơn vị sẽ làm lòng trung

thành công chức, viên chức BHXH Vĩnh Long tăng lên tương ứng là 0,448; 0,444; 0,424 và 0,409 đơn vị.

5. Hàm ý chính sách

Tạo hứng thú trong công việc: Xác định nhu cầu, sở thích công việc của nhân viên trong tổ chức, thực hiện thỏa mãn nó bằng cách tạo điều kiện cho công chức, viên chức có cơ hội thử thách với lĩnh vực họ quan tâm sau khi họ hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao. Bằng cách này đơn vị vừa thực hiện được những mục tiêu của mình, vừa thực hiện được vấn đề khen thưởng, khích lệ công chức, viên chức, thể hiện sự quan tâm của tổ chức đối với người lao động và tạo được sự tin tưởng của công chức, viên chức. Hầu hết là những công chức, đặc biệt là những nhân tài luôn thích được chinh phục những khó khăn, thử thách và cảm thấy được lãnh đạo tin tưởng giao những trách nhiệm lớn hơn họ mong đợi. Do đó các tổ chức cần giao cho công chức những công việc đòi hỏi phải tư duy, phát huy năng lực cá nhân, sức mạnh tập thể. Cũng cần sẵn sàng hỗ trợ họ khi cần thiết để khơi dậy hứng thú và nỗ lực làm việc.

Nhằm mục đích đưa các công chức, viên chức lại gần nhau hơn, bằng cách xây dựng một số tiêu chí chuẩn mực trong quan hệ giữa các công chức, viên chức: Khuyến khích công chức, viên chức khác bày tỏ ý kiến của mình với các công chức, viên chức khác và giao tiếp thoải mái và lành mạnh với nhau. Biết lắng nghe và tôn trọng quan điểm của mọi người. Khen ngợi và giúp đỡ nhau một cách chân thành. Tránh việc đánh đổ người khác. Mỗi khi tranh cãi về một vấn đề nào đó nên biết điểm dừng tránh “chuyện bé xé ra to”. Tuyệt đối không mang trong người tính ghen tị, ích kỉ, nhỏ mọn vào nơi làm việc.

Các nhà quản lý cần giao phó công việc dựa trên điểm mạnh, điểm yếu cũng như nguyện vọng của mỗi người. Cần giúp cho công chức, viên chức học hỏi được nghiệp vụ, kiến thức cần thiết cho công việc tương lai. Trong quá trình làm việc cần thực hiện đánh giá lại năng lực cũng như hiệu quả làm việc của công chức, viên chức để có những điều chỉnh và khen ngợi kịp thời, nhằm khuyến khích người lao động có thái độ công tác tích cực hơn và rà soát lại việc bố trí và sử dụng lao động. Kết quả đánh giá công việc cần được gắn kết với những điều kiện và cơ hội phát triển nghề nghiệp của người lao động, tạo cho họ có mục tiêu tập trung phấn đấu nhiều hơn. Những cơ hội thăng tiến trong công việc phải được thông tin đến công chức, viên chức một cách rõ ràng, cụ thể và cần thực hiện một cách công khai minh bạch.

Bảo Hiểm Xã Hội cần xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật về văn hóa công sở. Với quan điểm nâng cao văn hóa công sở góp phần xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại trách nhiệm, minh bạch, hiệu quả, vì nhân dân phục vụ; kế thừa, phát huy các giá trị văn hóa tốt đẹp của dân tộc, đồng thời đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế; nâng cao đạo đức công vụ của cán bộ, công chức, đạo đức nghề nghiệp; tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính; phòng, chống tham nhũng; đề cao trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, tổ chức trong thực hiện văn hóa công vụ. Ngành bảo hiểm xã hội cần nghiên cứu, đề xuất hoàn thiện quy định về văn hóa công sở trong các văn bản luật. Nghiên cứu, sửa đổi các quy định, nội quy, quy chế làm việc của cơ quan, của ngành nhằm tạo cơ sở pháp lý ngăn ngừa một cách bài bản những vi phạm về văn hóa công sở.

6. Kết luận

Đây là kết quả nghiên cứu với mục đích xác định những nhân tố ảnh hưởng đến lòng trung thành công chức, viên chức đối với Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long. Nghiên cứu được thực hiện với cỡ mẫu 200 là cán bộ công chức, viên chức đang công tác tại BHXH tỉnh Vĩnh Long được tiến hành qua 2 giai đoạn là nghiên cứu sơ bộ và nghiên cứu chính thức. Trong quá trình đo lường những nhân tố ảnh hưởng lòng trung thành của công chức, viên chức đối với Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long. Nghiên cứu này tiến hành kiểm định Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA) và phân tích hồi quy. Kết quả kiểm định cho thấy các nhân tố: (1) Điều kiện làm việc, tiếp đến lần lượt là các nhân tố (2) Quan hệ và phối hợp công việc; (3) Đào tạo và thăng tiến; (4) Văn hóa tổ chức và (5) Thu nhập từ công việc tác động lên lòng trung thành của công chức, viên chức đối với Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh Vĩnh Long. Từ đó tác giả đã đề xuất một số hàm ý quản trị nhằm nâng cao lòng trung thành của công chức, viên chức BHXH Vĩnh Long trong thời gian tới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Allen, J. N. và Meyer, J. P., *Evaluation of Allen and Meyer's Organizational Commitment Scale - Abdullah*, Journal of Education and Vocational Research, Vol.1, No.3, pp 80-86, 1996;
- [2] Trần Kim Dung, *Quản trị nguồn nhân lực*, Nxb. Giáo dục, năm 2001.
- [3] Đinh Phi Hồ, *Phương pháp nghiên cứu và viết luận văn thạc sĩ*, Nhà xuất bản Phương Đông, năm 2014;
- [4] Nguyễn Thị Thu Hằng và Nguyễn Khánh Trang, "Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng và lòng trung thành của giảng viên, viên chức tại các trường đại học và cao đẳng trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng", *Tạp chí phát triển KH&CN*, năm 2013, tập 16, số Q3-2013, trang 33-43
- [5] Võ Thị Thanh Lộc, *Giáo trình Phương pháp nghiên cứu khoa học và viết đề cương nghiên cứu*, Nhà xuất bản Đại Học Cần Thơ, năm 2010;
- [6] Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, NXB Hồng Đức, năm 2008;
- [7] Lê Ngọc Nương, Đồng Đức Duy, "Các yếu tố ảnh hưởng đến lòng trung thành của nhân viên công ty TNHH 1 thành viên vận tải, giao nhận và phân phối ô tô Chu Lai - Trường Hải", *Tạp chí kinh tế & Quản trị kinh doanh*, năm 2017, số 01 (03) 2017, trang 60-64;
- [8] Nguyễn Quốc Nghi, "Các nhân tố ảnh hưởng đến lòng trung thành của nhân viên ngân hàng", *Tạp Chí kinh tế phát triển*, năm 2012, số 259, trang 22-29;
- [9] R. T. Mowday, R. M. Steers, L. W. Porter, *The Measurement of Organizational Commitment*. Vocational Behavior 14, pp 224-247, 1979.
- [10] Bùi Thị Minh Thu và Lê Nguyễn Đoàn Khôi, "Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến lòng trung thành của nhân viên tổng công ty lắp máy Việt Nam (LILAMA)", *Tạp chí khoa học đại học Mở TP.HCM*, năm 2016, Số 3 (48), trang 66-8 ;
- [11] Đỗ Phú Trần Tình và các cộng sự, "Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó lâu dài của nhân viên trẻ với Doanh nghiệp", *Tạp chí Phát triển & hội nhập*, năm 2012, Số 7 (17), trang 54-60.

Ngày nhận bài: 08/10/2020

Ngày gửi phản biện: 13/10/2020