

CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN SỰ GẮN KẾT TỔ CHỨC CỦA NHÂN VIÊN KHỐI VĂN PHÒNG THÀNH PHỐ CẦN THƠ

Nguyễn Thị Phương Dung¹, Huỳnh Thị Cẩm Lý¹ và Lê Thị Thu Trang¹

¹ Khoa Kinh tế & Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Cần Thơ

Thông tin chung:

Ngày nhận: 01/08/2013

Ngày chấp nhận: 26/02/2014

Title:

The factors impacting on organisational commitment of the office workers in Can Tho city

Từ khóa:

Cam kết tổ chức, nhân viên khối văn phòng

Keywords:

Organisational commitment, office workers

ABSTRACT

This research is aimed to test the factors impacting on organisational commitment of the office workers (intellectual labors working in the public and private companies) in Can Tho City. The study is based on primary data collection gathered from 160 office workers in Can Tho, and then processed with statistical tools in SPSS: descriptive statistics, internal reliability with Cronbach's Alpha, exploratory factor analysis, means comparison with t-test and correlation analysis. The results have identified five factors that affect general organisational commitment including: organisational culture, knowledge share, personality traits, employee relationship and organisational structure. The study also provides the basic steps for further studies in this field.

TÓM TẮT

Mục đích của nghiên cứu này là kiểm tra các yếu tố tác động đến sự gắn kết tổ chức của nhân viên khối văn phòng ở Thành phố Cần Thơ (nhân viên khối văn phòng là lực lượng lao động tri thức, làm việc trong khối doanh nghiệp tư nhân và nhà nước). Dựa vào dữ liệu được thu thập từ 160 quan sát nhân viên khối văn phòng ở Cần Thơ, dữ liệu được xử lý bằng công cụ SPSS: thống kê mô tả, kiểm tra thang đo Cronbach's alpha, phân tích nhân tố khám phá và phân tích tương quan. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra có 5 nhân tố tác động đến sự gắn kết tổ chức của nhân viên là văn hóa tổ chức, chia sẻ tri thức, đặc điểm cá nhân, quan hệ nhân viên và cơ cấu tổ chức. Đồng thời, nghiên cứu sẽ cung cấp nền tảng cho các nghiên cứu tiếp theo.

1 ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực là tài sản quý giá nhất của mọi doanh nghiệp, là nguồn gốc của mọi của cải, vật chất, của mọi sự phát triển. Ngày nay, nguồn nhân lực chất lượng cao được đánh giá là một lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp. Nhưng thực tế, các doanh nghiệp vẫn đang phải đối mặt với thực trạng đó là sự ra đi ồ ạt của các nhân sự giỏi, nhân viên không gắn kết lâu dài với tổ chức. Tháng 9 năm 2012, cả nước Việt Nam có 984 nghìn người thất nghiệp, số người thất nghiệp từ 15-24 tuổi chiếm

46,8% trong tổng số người thất nghiệp, tỷ trọng này ở khu vực thành thị là 38,1% và ở khu vực nông thôn là 56,2% (Tổng cục thống kê, 2012). Theo thống kê của Bộ Nội vụ và Bộ Lao động – Thương binh – Xã hội cho biết trong vòng 5 năm trở lại đây (2003 – 2007), đã có hơn 16.000 cán bộ công chức – viên chức các cấp từ trung ương, tỉnh, thành phố đến địa phương ở Việt Nam đã xin thôi việc chuyển sang làm việc cho các công ty, tổ chức tư nhân, phi chính phủ hoặc nước ngoài. Hậu quả của việc nguồn nhân sự giỏi ra đi có thể kể đến

như: công việc bị trì trệ vì doanh nghiệp chưa kịp tuyển được nhân viên mới phù hợp, bí mật kinh doanh công ty bị tiết lộ nếu đó là nhân viên cấp cao trong công ty và có lẽ hệ lụy xấu nhất đó là những nhân viên đó ra đi sẽ kéo theo các nhân viên khác cùng rời khỏi tổ chức... Maslach và cộng sự. (2001) cũng cho thấy sự gắn bó của nhân viên là một biến trung gian liên kết các yếu tố liên quan đến môi trường làm việc và các kết quả khác, chẳng hạn như tỷ lệ nghỉ việc, sự hài lòng trong công việc, và tính cam kết. Xét ở góc độ trong một doanh nghiệp, sự gắn kết với tổ chức của nhân viên thấp sẽ làm cho doanh nghiệp, tổ chức mất nguồn nhân lực, giảm hiệu năng và hiệu suất của doanh nghiệp. Điều này dẫn đến sự cần thiết phải hình thành đề tài “*Các yếu tố tác động đến sự gắn kết tổ chức của nhân viên khối văn phòng Cần Thơ*”.

2 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1 Thời gian và địa bàn nghiên cứu

Đề tài được thực hiện từ đầu tháng 8/2012 đến cuối tháng 12/2012 với địa bàn nghiên cứu của đề tài là Thành phố Cần Thơ, bao gồm các quận Ninh Kiều, Cái Răng và Bình Thủy. Trong đó, đề tài tập trung nghiên cứu nhiều nhất tại quận Ninh Kiều vì đây là trung tâm của Thành phố Cần Thơ, mức độ các doanh nghiệp và các cơ quan ban ngành cao hơn hẳn các quận Cái Răng và Bình Thủy.

2.2 Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu chung: Nghiên cứu xác định các yếu tố tác động đến sự gắn kết của nhân viên với tổ chức. Từ đó kiến nghị đến những đơn vị sử dụng lao động những phương án nâng cao sự gắn kết của nhân viên lâu dài với tổ chức.

Mục tiêu cụ thể: Để hoàn thành nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết tổ chức của nhân viên khối văn phòng, nghiên cứu cần làm rõ các mục tiêu sau:

(1) Xây dựng và kiểm định các thang đo các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết tổ chức của nhân viên khối văn phòng Thành Phố Cần Thơ.

(2) Nghiên cứu sự khác biệt về sự gắn kết tổ chức của nhân viên khối văn phòng Thành phố Cần Thơ dựa trên các đặc điểm cá nhân

2.3 Phương pháp nghiên cứu

2.3.1 Phương pháp thu thập số liệu

Nghiên cứu sử dụng số liệu sơ cấp được thu thập bằng cách phỏng vấn trực tiếp các nhân viên khối văn phòng ở Thành phố Cần Thơ; cụ thể là những người làm việc trong văn phòng của các cơ

quan nhà nước, các doanh nghiệp, các công ty, tổ chức trên địa bàn Thành phố Cần Thơ. Đề tài tập trung chủ yếu là doanh nghiệp, cơ quan ban ngành khối công và khối tư nhân với tỷ lệ 160 bảng câu hỏi được chia đều cho hai khu vực, phương pháp chọn mẫu thuận tiện được phân bổ qua ba khu vực: 50% quan sát quận Ninh Kiều, 30% quận Cái Răng và 20% quận Bình Thủy.

2.3.2 Phương pháp phân tích số liệu

Mục tiêu 1: Đánh giá độ tin cậy của thang đo: sử dụng hệ số Cronbach's Alpha để kiểm tra độ tin cậy của các tham số ước lượng trong tập dữ liệu theo từng nhóm yếu tố trong mô hình. Những biến không đảm bảo độ tin cậy sẽ bị loại ra khỏi tập dữ liệu, phân tích nhân tố, trong đó kiểm định KMO và Bartlett dùng để kiểm tra mối quan hệ tương quan giữa các biến trong từng thang đo. Phân tích nhân tố (EFA) giúp gom các biến quan sát thành những nhóm trong đó các biến có quan hệ chặt chẽ với nhau. Phân tích mối quan hệ: sử dụng phương pháp tương quan và hồi qui tuyến tính để xác định mối quan hệ giữa các yếu tố tác động đến sự gắn kết tổ chức của nhân viên.

Mục tiêu 2: kiểm định sự khác biệt bằng phương pháp T-test

Mô hình hồi quy

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_{12} X_{12}$$

Trong đó :

Y : Gắn kết tổ chức

X₁: Lãnh đạo; quan hệ nhân viên; X₂: Định hướng nhiệm vụ; X₃: đãi ngộ và khuyến khích; X₄: Đào tạo và phát triển; X₅: Chia sẻ kiến thức; X₆: Đặc điểm cá nhân; X₇: Cơ hội việc làm; X₈: Cơ cấu tổ chức; X₉: Môi trường làm việc; X₁₀: Văn hóa tổ chức.

3 KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1 Xây dựng thang đo

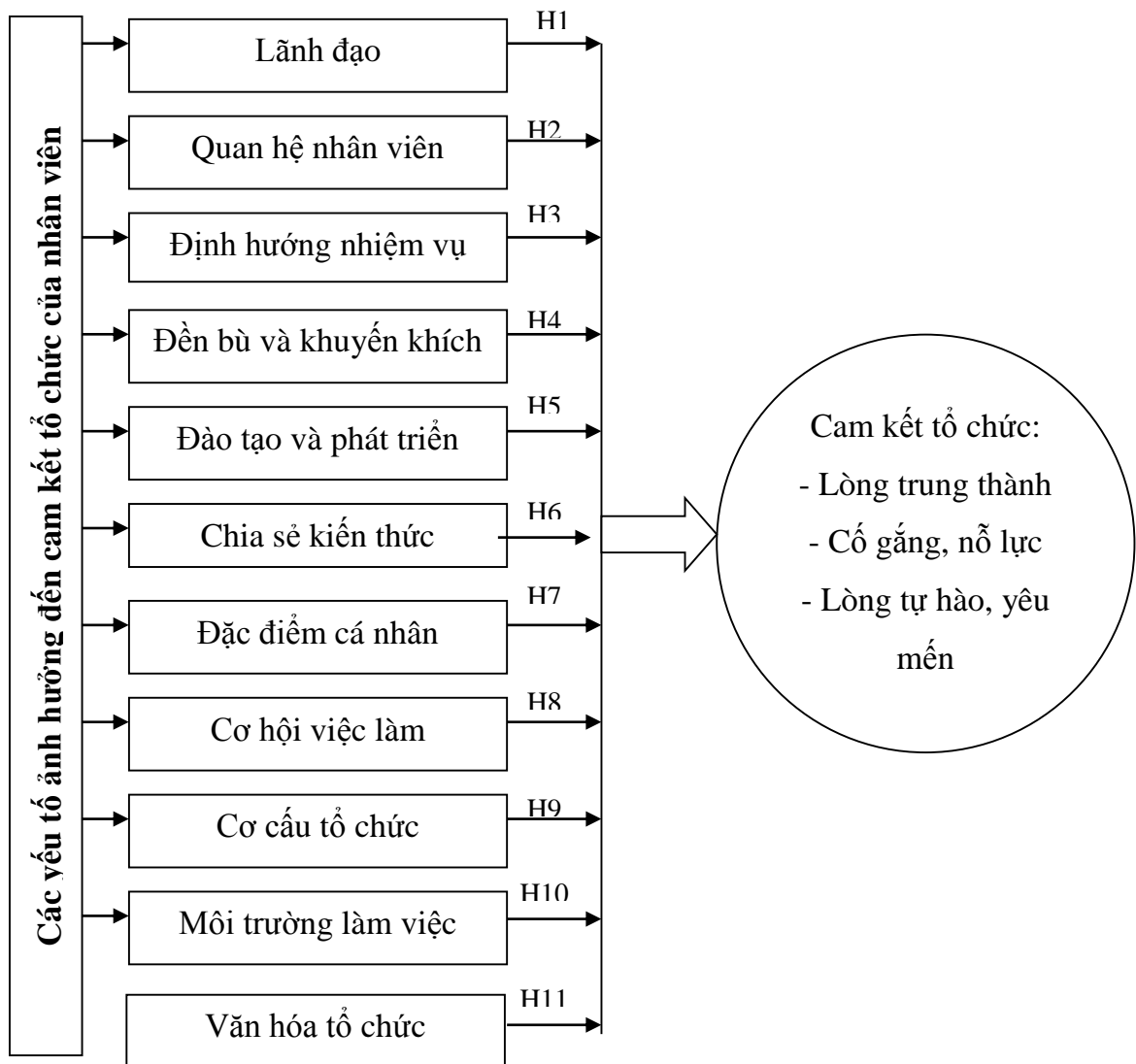
Gắn kết tổ chức (hay cam kết tổ chức) của nhân viên đã được kiểm tra rộng rãi bởi nhiều nhà nghiên cứu ở các nước trên thế giới chẳng hạn như: Meyer và Allen (1990, 1993, 1996); Matheiu và Zajac (1990); Meyer và ctv. (1990, 2007); Mowday và Shapiro (2004); Trần Kim Dung và Araham (2005). Cam kết tổ chức được định nghĩa và xác định theo nhiều cách khác nhau. Mowday và Poter (1982) định nghĩa cam kết tổ chức là một niềm tin mạnh mẽ, chấp nhận những mục tiêu và các giá trị của tổ chức, một sự sẵn sàng phát huy, nỗ lực đối với tổ chức và là một mong muốn nhất định để duy trì thành viên tổ chức. Đây là định nghĩa đầy đủ và

được nhiều nhà nghiên cứu sử dụng nhất vì thế nghiên cứu này dựa trên định nghĩa của Mowday và Poter (1982).

Theo Sajid và Mohammad (2008) có 3 yếu tố quyết định sự cam kết của nhân viên là cơ hội nghề nghiệp, chính sách công ty và đặc điểm công việc. Nhưng nghiên cứu của Muhiniswari (2009) cho rằng sự cam kết của nhân viên bị chi phối bởi chia sẻ tri thức, sự công bằng, công tác quản lý và cơ hội thăng tiến, chính sách đào tạo và phúc lợi. Nghiên cứu này sẽ dựa trên thang đo của Muhiniswari (2009) và bổ sung thêm 2 biến mới là

đặc điểm cá nhân và môi trường làm việc vì 2 biến này tác giả Trần Kim Dung và Araham (2005) cho rằng có ảnh hưởng đến mức độ cam kết của nhân viên trong tổ chức. Vì thế các biến được sử dụng trong mô hình: Biến phụ thuộc: Gắn kết tổ chức và các biến độc lập: lãnh đạo; quan hệ nhân viên; định hướng nhiệm vụ; đãi ngộ và khuyến khích; đào tạo và phát triển; chia sẻ kiến thức; đặc điểm cá nhân; cơ hội việc làm; cơ cấu tổ chức; môi trường làm việc; văn hóa tổ chức.

Mô hình được đưa ra dựa trên cơ sở lý thuyết, các giả thuyết đã xây dựng:



Hình 1: Mô hình lý thuyết về các yếu tố tác động đến cam kết tổ chức

3.2 Kiểm định thang đo

Nghiên cứu này sẽ kiểm tra 11 biến dẫn đến sự cam kết của nhân viên trong tổ chức: hành vi lãnh đạo, quan hệ nhân viên, định hướng nhiệm vụ, lương và thưởng, đào tạo và phát triển, chia sẻ kiến thức, đặc điểm cá nhân, cơ hội việc làm, cơ cấu tổ chức, môi trường làm việc, và văn hóa tổ chức. Tổng số biến con là 46 biến được đưa vào nghiên cứu. Kết quả Cronbach's alpha. Trong bài nghiên cứu này nhằm đảm bảo độ tin cậy của thang đo cho nên những nhân tố nào có Cronbach's Alpha từ 0,7 trở lên thì mới được xem là thang đo có độ tin cậy và được giữ lại. Bên cạnh đó, mỗi quan hệ tương quan biến tổng cũng được xem xét, chỉ những biến nào có hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0.4 mới được giữ lại.

Kết quả Cronbach's alpha cho thấy các thang đo được giữ lại gồm hành vi lãnh đạo, quan hệ

nhân viên, định hướng nhiệm vụ (loại bỏ biến DHNV4 vì hệ số tương quan tổng nhỏ hơn 0,4), lương và thưởng, cơ hội đào tạo và phát triển, sự chia sẻ kiến thức, đặc điểm cá nhân, cơ hội việc làm, cơ cấu tổ chức, môi trường làm việc và văn hóa tổ chức. Kết quả cuối cùng có 11 nhân tố với tổng số biến là 45 biến được đưa vào cho phân tích nhân tố tiếp sau đây.

3.3 Các yếu tố tác động đến cam kết tổ chức của nhân viên

Sau khi tiến hành kiểm định độ phù hợp của các nhân tố thông qua hệ số Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố, 11 nhóm nhân tố được đưa vào để kiểm định mô hình. Giá trị nhân tố được tính bằng cách lấy trung bình của các biến thành phần thuộc nhân tố đó. Phân tích Pearson được đưa vào để xem xét sự phù hợp khi đưa các thành phần vào mô hình hồi quy.

Bảng 1: Ma trận tương quan giữa các biến

	VHTC	CCTC	CSKT	LT	HVLD	DHNV	MTLV	QHNV	DDCN	CHVL	DTPT	CKTC
VHTC	1	.660*	.613*	.509*	.527*	.459*	.529*	.302*	.352*	.503*	.467*	.731*
CCTC	.660*	1	.613*	.409*	.394*	.359*	.535*	.271*	.332*	.449*	.545*	.658*
CSKT	.613*	.613*	1	.443*	.417*	.353*	.419*	.326*	.266*	.405*	.550*	.645*
LT	.509*	.409*	.443*	1	.401*	.471*	.487*	.153	.178*	.366*	.492*	.423*
HVLD	.527*	.394*	.417*	.401*	1	.488*	.401*	.147	.176*	.539*	.313*	.387*
DHNV	.459*	.359*	.353*	.471*	.488*	1	.363*	.169*	.118	.529*	.368*	.407*
MTLV	.529*	.535*	.419*	.487*	.401*	.363*	1	.263*	.320*	.359*	.390*	.503*
QHNV	.302*	.271*	.326*	.153	.147	.169*	.263*	1	.377*	.155	.244*	.356*
DDCN	.352*	.332*	.266*	.178*	.176*	.118	.320*	.377*	1	.162*	.233*	.185*
CHVL	.503*	.449*	.405*	.366*	.539*	.529*	.359*	.155	.162*	1	.406*	.443*
DTPT	.467*	.545*	.550*	.492*	.313*	.368*	.390*	.244*	.233*	.406*	1	.482*
CKTC	.731*	.658*	.645*	.423*	.387*	.407*	.503*	.356*	.185*	.443*	.482*	1

Nguồn: Số liệu năm 2012

* Hệ số tương quan có ý nghĩa ở mức 5%

Chú thích: VHTC: Văn hóa tổ chức, CCTC: Cơ cấu tổ chức, CSTC: Chia sẻ tổ chức
 LT: Lương thưởng, HVLD: Hành vi lãnh đạo, DHNV: Định hướng nhiệm vụ
 MTLV: Môi trường làm việc, QHNV: Quan hệ nhân viên, DDCN: Đặc điểm cá nhân
 CHVL: Cơ hội việc làm, DTPT: Đào tạo và phát triển, CKTC: Cam kết tổ chức.

Theo kết quả phân tích hệ số tương quan Pearson thì các biến độc lập đều có tương quan với biến phụ thuộc sự gắn kết tổ chức của nhân viên và đều có ý nghĩa ở mức 5%. Hệ số tương quan giữa biến phụ thuộc với các biến độc lập tương đối cao ngoại trừ biến đặc điểm nhân viên (0,185), quan hệ nhân viên (0,356), hành vi lãnh đạo (0,387). Tuy nhiên, ta không thể loại biến này ở đây mà kết quả phân tích hồi quy sẽ cho ta biết biến nào được giữ

lại trong mô hình. Bên cạnh đó, giữa đa phần các biến độc lập cũng có tương quan với nhau, ngoại trừ 4 biến không có tương quan với nhau: quan hệ nhân viên và lương & thưởng (Sig. = 0,054 > 0,05); quan hệ nhân viên và hành vi lãnh đạo (Sig. = 0,064 > 0,05); định hướng nhiệm vụ và đặc điểm cá nhân (Sig. = 0,137 > 0,05); quan hệ nhân viên và cơ hội việc làm (Sig. = 0,06 > 0,05). Do một số biến tương quan mạnh với nhau (cao nhất lên đến

0,660) và một số biến không tương quan gì với nhau nên một câu hỏi được đặt ra liệu trong mô hình có tồn tại hay không tồn tại hiện tượng đa cộng tuyến? Chính vì chưa thể trả lời chính xác ngay lúc này nên chúng ta phải kiểm định đa cộng tuyến sau khi xem xét các biến được giữ lại trong mô hình hồi quy tuyến tính, để xác định có xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến hay không.

Kết quả mô hình hồi quy: Sau khi phân tích có 5 nhân tố tác động đến sự gắn kết tổ chức của nhân viên: văn hóa tổ chức, chia sẻ kiến thức, cơ cấu tổ chức, đặc điểm cá nhân, quan hệ nhân viên

cấu tổ chức, đặc điểm cá nhân, quan hệ nhân viên. Phương trình hồi quy tuyến tính có dạng sau:

$$Y = 0,519 + 0,463 X_1 + 0,178 X_2 + 0,242 X_3 - 0,145 X_4 + 0,125 X_5$$

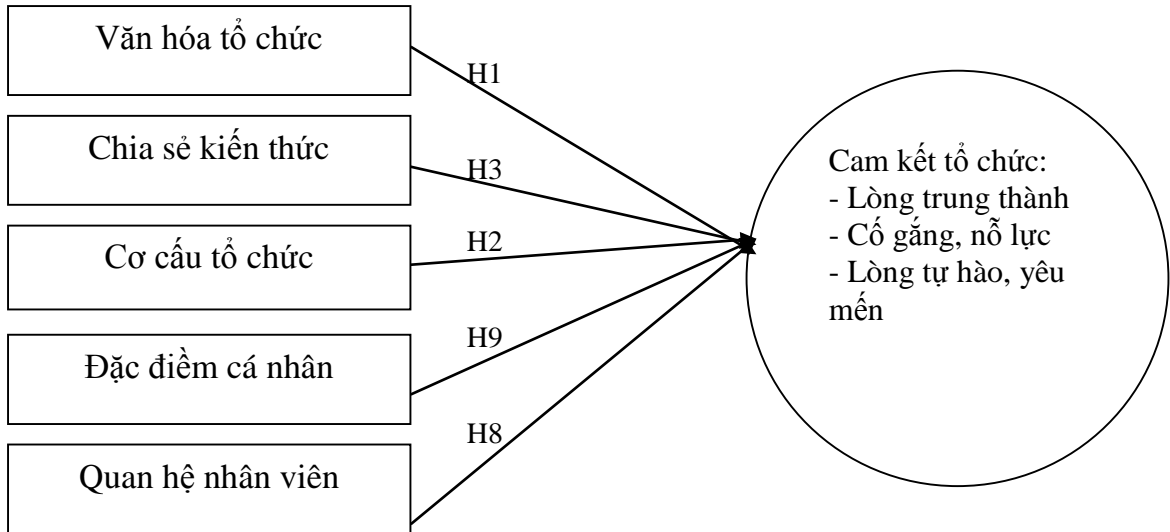
Trong đó:

Y: Ý thức gắn kết với tổ chức (Cam kết tổ chức)

X1: Văn hóa tổ chức X3: Cơ cấu tổ chức

X5: Quan hệ nhân viên

X2: Chia sẻ kiến thức X4: Đặc điểm cá nhân



Hình 2: Mô hình các yếu tố tác động đến cam kết tổ chức sau khi điều chỉnh

$$Y = 0,519 + 0,463 X_1 + 0,178 X_2 + 0,242 X_3 - 0,145 X_4 + 0,125 X_5$$

Ý nghĩa của từng biến trong mô hình hồi quy: Từ mô hình cho thấy có 5 trong 11.

Nhân tố của mô hình tác động lên cam kết tổ chức của nhân viên khối văn phòng Thành phố Cần Thơ. Dựa vào hệ số Beta thì nhân tố văn hóa tổ chức có tác động mạnh hơn các biến còn lại. Cụ thể tác động của từng nhân tố như sau:

* Hệ số hồi quy của **nhân tố văn hóa tổ chức** là 0,463, có ý nghĩa thống kê ở mức ý nghĩa 5%, văn hóa tổ chức có tác động đến ý thức gắn kết tổ chức của nhân viên. Công ty có các giá trị văn hóa tổ chức tích cực phản ánh một hình ảnh tốt đẹp của doanh nghiệp và tổ chức, các giá trị văn hóa này góp phần tác động đến thái độ làm việc và lòng tự hào, yêu mến của nhân viên đối với tổ chức. Khi một doanh nghiệp, tổ chức có các giá trị văn hóa lành mạnh, vững chắc thì sẽ có tác dụng như một chất keo kết dính nhân viên cam kết ở lại phục vụ cho tổ chức lâu dài. Từ phương trình hồi quy, ta có

thể kết luận rằng khi nhân tố văn hóa tổ chức tác động mạnh đến sự gắn kết tổ chức.

* Kế đến là **nhân tố chia sẻ kiến thức** có hệ số hồi quy là 0,178, nghĩa là khi chia sẻ kiến thức có ảnh hưởng đến sự gắn kết tổ chức ở mức ý nghĩa 5%. Thực tế cho thấy rằng khi giữa các nhà lãnh đạo và giữa những đồng nghiệp trong cùng một tổ chức, doanh nghiệp có sự quan tâm, chia sẻ với nhau về những kiến thức và kỹ năng để thực hiện tốt công việc thì nhân viên sẽ cảm thấy hài lòng với công việc và muốn ở lại đóng góp, làm việc lâu dài với tổ chức.

* Nhân tố thứ ba tác động đến cam kết tổ chức của nhân viên là **cơ cấu tổ chức**. Hệ số hồi quy của nhân tố này là 0,242. Điều này có ý nghĩa là khi cơ cấu tổ chức có ảnh hưởng đến sự gắn kết tổ chức. Khi một doanh nghiệp, tổ chức bố trí các phòng ban hợp lý, có tương tác hỗ trợ giữa các bộ phận và sự phân công các nhân viên có đủ năng lực và quyền hạn để thực hiện công việc thì sẽ góp phần đáng kể vào việc gia tăng sự hài lòng của nhân viên

về công ty và công việc. Vì ai cũng muốn được phân công những công việc phù hợp năng lực. Chính điều đó sẽ góp phần đáng kể vào việc gia tăng lòng trung thành, sự nỗ lực và lòng yêu mến của nhân viên với tổ chức. Do đó, nhân viên sẽ tự nguyện ở lại phục vụ lâu dài cho tổ chức.

* Trong mô hình nghiên cứu này thì **nhân tố đặc điểm cá nhân** là nhân tố có tác động đến sự cam kết tổ chức của nhân viên, hệ số nhân tố của nhân tố này là (-0,145). Thực tế cho thấy rằng, khi nhân viên càng có nhiều kinh nghiệm hay trình độ học vấn càng cao thì họ có xu hướng tìm cho mình một công việc tốt nhất, đáp ứng được nhiều yêu cầu, nguyện vọng của họ, vì vậy họ rất dễ rời khỏi tổ chức nếu tổ chức hiện tại không đáp ứng được các nguyện vọng của họ. Từ hệ số hồi quy trên cho thấy, khi đặc điểm cá nhân của nhân viên tăng lên 1 đơn vị thì sự cam kết tổ chức của nhân viên giảm

xuống 0,145 đơn vị trong điều kiện các yếu tố không đổi ở mức ý nghĩa 5%.

* Nhân tố cuối cùng **quan hệ nhân viên** có hệ số hồi quy là 0,125, con số này có ý nghĩa khi mối quan hệ giữa các nhân viên tăng lên 1 đơn vị thì sự cam kết của nhân viên với tổ chức tăng lên 0,125 đơn vị với điều kiện các yếu tố không đổi tại mức ý nghĩa 5%. Thực tiễn cho thấy rằng, khi những người làm việc chung có sự gắn bó, chia sẻ và giúp đỡ nhau trong công việc và cả trong cuộc sống sẽ tạo một môi trường làm việc thân thiện, cởi mở và làm việc hiệu quả hơn. Điều góp phần không ít vào quyết định ở lại và cống hiến cho sự phát triển của tổ chức. Vì mỗi người khi làm việc đều muốn làm việc trong một môi trường lành mạnh, đồng nghiệp thân thiện, hỗ trợ nhau cả trong công việc và cuộc sống.

Bảng 2: Kết quả hồi qui

	<u>Hệ số chưa chuẩn hóa</u>		<u>Hệ số chuẩn hóa</u>		t	Mức ý nghĩa	<u>Thông kê đa cộng tuyến</u>	
	<u>B</u>	<u>Độ lệch chuẩn</u>	<u>Beta</u>	<u>Beta</u>			<u>Hệ số Tolerance</u>	<u>VIF</u>
Hằng số	0,519	0,219			2,368	0,019		
Văn hóa tổ chức	0,463	0,070	0,454	6,594	0,000		0,479	2,088
Chia sẻ kiến thức	0,178	0,054	0,214	3,287	0,001		0,532	1,878
Cơ cấu tổ chức	0,242	0,068	0,243	3,562	0,000		0,487	2,053
Đặc điểm cá nhân	-0,145	0,046	-0,168	-3,127	0,002		0,783	1,276
Quan hệ nhân viên	0,125	0,045	0,147	2,760	0,006		0,800	1,250
Biến phụ thuộc: Cam kết tổ chức								

Nguồn: Số liệu năm 2012

3.4 Kết quả kiểm định sự khác biệt về mức độ gắn kết tổ chức giữa các đối tượng khác nhau

Mục tiêu cuối cùng của bài nghiên cứu là kiểm định xem có sự khác biệt nào về ý thức gắn kết tổ chức của nhân viên về các tiêu chí như giới tính, tuổi, số năm công tác, nơi công tác, trình độ học vấn, vị trí công tác, thu nhập và tình trạng hôn nhân. Thông qua kiểm định T-test và phân tích ANOVA thì cho ra kết quả như sau:

* Sự gắn kết tổ chức giữa nam và nữ là *nhu nhau* (Sig. = 0,196 > 0,05).

* Với mức ý nghĩa Sig. = 0,057 < 0.1 nên có thể kết luận *có sự khác biệt* có ý nghĩa thống kê về mức độ cam kết tổ chức của nhân viên giữa các nhóm nhân viên có độ tuổi khác nhau.

* *Không có sự khác biệt* có ý nghĩa thống kê về mức độ cam kết với tổ chức của nhân viên giữa các nhóm có số năm thâm niên khác nhau (Sig. = 0,172 > 0,05).

* *Không có sự khác biệt* có ý nghĩa thống kê về sự gắn kết với tổ chức của nhân viên giữa các nhóm có trình độ học vấn khác nhau (Sig. = 0,506 > 0,05).

* *Có sự khác nhau* về giá trị trung bình sự cam kết gắn bó tổ chức giữa nhân viên làm việc trong cơ quan ban ngành nhà nước và nhân viên làm việc ở khối doanh nghiệp (Sig. = 0,005 < 0,05) . Nhân viên làm việc trong khối ban ngành nhà nước (điểm trung bình 3,9977) có mức độ gắn kết tổ chức cao hơn nhân viên làm việc cho khối doanh nghiệp (điểm trung bình 3,6825).

* *Không có sự khác nhau* có ý nghĩa về mức độ gắn kết tổ chức giữa quản lý và nhân viên (Sig. = 0,196 > 0,05).

* *Không có sự khác biệt* có ý nghĩa thống kê về sự cam kết tổ chức của nhân viên giữa các nhóm có thu nhập khác nhau (Sig. = 0,572 > 0,05).

* Với Sig. = 0,121 > mức ý nghĩa 5% → *không có sự khác nhau* có ý nghĩa về mức độ gắn kết tổ

chức giữa những nhân viên chưa lập gia đình và nhân viên đã có gia đình.

4 KẾT LUẬN VÀ ĐỀ XUẤT

Kết luận: Mục đích chính của nghiên cứu tìm ra các yếu tố tác động đến sự gắn kết tổ chức của nhân viên khối văn phòng ở Thành phố Cần Thơ. Dựa vào cơ sở lý thuyết, tác giả đã xây dựng mô hình dự kiến với 11 nhân tố được sẽ có ảnh hưởng đến ý thức gắn kết tổ chức của nhân viên: hành vi lãnh đạo, quan hệ nhân viên, định hướng nhiệm vụ, lương và thưởng, đào tạo và phát triển, chia sẻ kiến thức, đặc điểm cá nhân, cơ hội việc làm, cơ cấu tổ chức, môi trường làm việc, văn hóa tổ chức. Sau khi tiến hành kiểm định bằng hệ số Cronbach's Alpha, ta nhận thấy rằng hệ số tin cậy của các nhân tố đều trên 0.7 và các hệ số tương quan biến tổng từ 0.4 trở lên, với độ tin cậy như thế tất các nhân tố đưa vào mô hình lúc đầu đều được giữ lại để đưa vào phân tích nhân tố. Tuy nhiên, có 1 biến đã bị loại sau khi phân tích Cronbach's Alpha đó là: biến DHNV4 (Nhân viên được trao đủ thẩm quyền để thực hiện công việc được phân công). Như vậy, từ 46 biến ban đầu, sau khi loại 1 biến thì chỉ còn lại 45 biến được đưa vào phân tích nhân tố.

* *Kiểm định sự phù hợp của các biến trong mô hình thông qua phân tích nhân tố:* Từ kết quả phân tích nhân tố ta thấy từ 11 nhân tố đưa vào ban đầu, sau khi phân tích nhân tố số nhóm nhân tố vẫn không thay đổi. Cụ thể như sau:

Nhân tố 1 bao gồm các biến trong nhân tố văn hóa tổ chức, nhân tố thứ 2 bao gồm các biến trong nhân tố cơ cấu tổ chức và một biến của nhân tố định hướng nhiệm vụ chuyển qua, cụ thể là DHNV1 (được phân công công việc phù hợp với năng lực và chuyên môn) và ta vẫn giữ tên cũ là cơ cấu tổ chức, nhân tố thứ 3 bao gồm các biến trong nhân tố sự chia sẻ kiến thức, nhân tố thứ 4 bao gồm các biến trong nhân tố lương và thưởng, nhân tố thứ 5 bao gồm các biến trong nhân tố hành vi lãnh đạo và một biến của nhân tố quan hệ nhân viên chuyển vào, đó là biến QHNV1 (quan hệ giữa các đồng nghiệp là tốt đẹp) và ta giữ lại tên cũ là hành vi lãnh đạo, nhân tố thứ 6 bao gồm các biến trong nhân tố định hướng nhiệm vụ và ta cũng vẫn giữ nguyên tên của nhân tố này là định hướng nhiệm vụ, nhân tố thứ 7 bao gồm 3 biến của nhân tố môi trường làm việc, tiếp đến nhân tố thứ 8 gồm 3 biến còn lại của nhân tố quan hệ nhân viên (QHNV2, QHNV3, QHNV4) và ta vẫn giữ nguyên tên nhân tố cũ là quan hệ nhân viên, nhân tố thứ 9 bao gồm các biến của nhân tố đặc điểm cá nhân, nhân tố thứ 10 bao gồm các biến của nhân tố cơ hội việc làm,

nhân tố cuối cùng bao gồm các biến của nhân tố đào tạo và phát triển.

* *Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính:*

Dựa vào cơ sở lý thuyết và kết quả phân tích hệ số tương quan Pearson ở trên, ta sẽ sử dụng phương pháp stepwise selection để tiến hành phân tích mô hình hồi qui. Kết quả cho thấy từ 11 nhân tố đưa vào chỉ còn 5 nhân tố có ý nghĩa trong mô hình đó là: văn hóa tổ chức, chia sẻ kiến thức, cơ cấu tổ chức, đặc điểm cá nhân và quan hệ nhân viên. Trong 5 nhân tố tác động có 4 nhân tố (văn hóa tổ chức, chia sẻ kiến thức, cơ cấu tổ chức và quan hệ nhân viên) tác động cùng chiều với cam kết tổ chức, trong đó văn hóa có ảnh hưởng mạnh nhất và riêng nhân tố đặc điểm cá nhân tác động ngược chiều với cam kết tổ chức. Riêng đối với nhân tố đặc điểm cá nhân của nhân viên tác động ngược chiều với mức độ cam kết tổ chức của nhân viên.

Hạn chế nghiên cứu và đề xuất hướng nghiên cứu tiếp theo:

Trong quá trình nghiên cứu đề tài gặp phải các hạn chế sau: Thứ nhất, mẫu nghiên cứu chưa thực sự lớn (cỡ mẫu là 160 chưa đủ lớn) do đề tài chỉ thực hiện trong phạm vi 3 quận của Thành phố Cần Thơ, cũng như đề tài bị hạn chế về thời gian và kinh phí. Thứ hai, phạm vi nghiên cứu của đề tài này tương đối hẹp, đối tượng là nhân viên làm việc trong văn phòng Tại thành phố Cần Thơ.

Đề xuất cho các nghiên cứu tiếp theo: Theo kết quả nghiên cứu về sự hài lòng công việc của các tác giả trước thì ý thức gắn kết tổ chức của nhân viên chịu sự tác động của nhiều yếu tố. Trong nghiên cứu đưa ra 11 nhân tố, nhưng kết quả chỉ có 5 nhân tố: văn hóa tổ chức, chia sẻ kiến thức, cơ cấu tổ chức, đặc điểm cá nhân, quan hệ nhân viên. Vì vậy, ở các nghiên cứu sau về sự gắn kết tổ chức của nhân viên cần phải đưa lại các nhân tố như: lương và thưởng, hành vi lãnh đạo, định hướng nhiệm vụ, môi trường làm việc, cơ hội việc làm, đào tạo và phát triển vào mô hình kiểm định xem có tác động hay không. Cần mở rộng phạm vi nghiên cứu sang khu vực khác, ngành nghề khác, hoặc cho từng công ty, doanh nghiệp... với số lượng cỡ mẫu lớn hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Châu Văn Toàn (2009). "Các nhân tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn công việc của nhân viên khối văn phòng TP. Hồ Chí Minh", Luận văn thạc sĩ Đại học Kinh tế Hồ Chí Minh.

2. Govindasamy Muhiniswari (2009). “A Study on Factors affecting Affective Organizational Commitment among Knowledge Workers in Malaysia”, Faculty of Business and Accountancy University of Malaya, Malaysia.
3. Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2005). “Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS”, Nhà xuất bản Thống kê.
4. Janet Cheng Lian Chew (2004). “A Thesis The Influence of Human Resource Management Practices on the Retention of Core Employees of Australian Organisations: An Empirical Study”, Murdoch University.
5. Lưu Thanh Đức Hải (2007). “Nghiên cứu Marketing” (Marketing Research), Tài liệu lưu hành nội bộ.
6. Natalie J.Allen and John P.Meyer (1990). “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization”, Journal of Occupational Psychology, vol 63, pp. 1-18.
7. Natalie J.Allen and John P.Meyer (1993). “Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences”, Journal of Occupational Psychology, vol 23, pp. 152-167.
8. Natalie J.Allen and John P.Meyer (1996). “Evaluation of Allen and Meyer’s Organizational Commitment Scale – Abdullah”, Journal of Education and Vocational Research, Vol. 1, No. 3, pp. 80-86.
9. Phạm Lê Hồng Nhung (2011). “Tài liệu hướng dẫn thực hành SPSS”. Trường Đại học Cần Thơ.
10. Sajid Bashir and Mohammad Ismail Ramay (2008). “Determinants of Organizational Commitment”, Mohammad Ali Jinnah university, Islamabad, Pakistan.
11. SO Popoola (2006). “Yếu tố cá nhân ảnh hưởng đến cam kết tổ chức của nhân viên quản lý hồ sơ tại các trường đại học nhà nước Nigeria”, IFE Psychologia Vol. 14(1) 2006: 183-197.
12. Tổng cục thống kê (2012), “Báo cáo điều tra lao động việc làm 9 tháng năm 2012”, <http://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=407&idmid=4&ItemID=13473>
13. Trần Kim Dung (2005). “Thang đo ý thức gắn kết tổ chức”, Tạp chí Khoa học Công nghệ, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.
14. Trần Thị Trúc Linh. Luận văn thạc sỹ “Các yếu tố ảnh hưởng đến dự định nghỉ làm việc cho công ty tin học TMA”, Trường ĐH Bách Khoa – ĐHQG HCM, (07-2007).
15. University of Pretoria etd – Coetzee (2005). “Chapter 5: Employee commitment”, University of Pretoria Electronic Theses and Dissertations.
16. Võ Quốc Hưng, Cao Hào Thi (2009). “Các yếu tố ảnh hưởng đến dự định nghỉ việc của công chức – viên chức Nhà nước”, Tạp chí Phát Triển KH&CN, Tập 13, số Q1 – 2010, Trường Đại học Bách Khoa, ĐHQG-HCM.