

NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ GẮN KẾT VỚI TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG HỘI CHỮ THẬP ĐỎ TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ CẦN THƠ

Nguyễn Ngọc Minh^{1**} và Nguyễn Thị Kiều Lan^{2*}

¹Trường Đại học Tây Đô

²Hội Chữ Thập đỏ Thành phố Cần Thơ

(*Email: thikieulannguyen@yahoo.com.vn)

Ngày nhận: 10/9/2020

Ngày phản biện: 09/10/2020

Ngày duyệt đăng: 25/11/2020

TÓM TẮT

Nghiên cứu nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ chức của người lao động Hội Chữ thập đỏ Thành phố Cần Thơ. Nghiên cứu sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính kết hợp với định lượng để tiến hành nghiên cứu. Mô hình nghiên cứu gồm bảy nhân tố: Bản chất công việc; đào tạo và thăng tiến; thu nhập; lãnh đạo; đồng nghiệp; môi trường làm việc và sự hy sinh. Kết quả phân tích dữ liệu thu thập từ 260 người lao động đang làm việc tại Hội Chữ thập đỏ được xử lý thông qua các kỹ thuật thống kê mô tả, kiểm định độ tin cậy của thang đo, phân tích nhân tố EFA, phân tích tương quan và phân tích hồi quy tuyến tính bội. Kết quả nghiên cứu xác định được sáu nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ chức theo mức độ độ quan trọng là: Sự hy sinh, đồng nghiệp, lãnh đạo, đào tạo và thăng tiến, thu nhập và bản chất công việc. Trên cơ sở kết quả này, một số hàm ý quản trị được đề xuất.

Từ khóa: Hành vi tổ chức, Hội Chữ thập đỏ, sự gắn kết, TP Cần Thơ

Trích dẫn: Nguyễn Ngọc Minh và Nguyễn Thị Kiều Lan, 2020. Nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ chức của người lao động Hội Chữ thập đỏ trên địa bàn Thành phố Cần Thơ. Tạp chí Nghiên cứu khoa học và Phát triển kinh tế Trường Đại học Tây Đô. 10: 19-35.

**TS. Nguyễn Ngọc Minh – Phó Hiệu trưởng, Trường Đại học Tây Đô

1. GIỚI THIỆU

Theo các lý thuyết quản trị thì duy trì nhân lực là một trong ba nhóm chức năng quản trị cơ bản của quản trị nguồn nhân lực. Hiện nay, tổ chức luôn chịu sự cạnh tranh cao về nhân lực giữa các tổ chức trong ngành hoặc thậm chí là ngoài ngành. Do đó, việc biến động nguồn nhân lực là thực tế có thể xảy ra với bất kỳ tổ chức nào, chính nó là tác nhân tiêu cực gây nên những khó khăn trong quá trình phát triển của tổ chức. Ngược lại, tổ chức có đội ngũ nhân viên trung thành và biết tận tụy cống hiến sẽ là yếu tố tích cực giúp cho tổ chức dễ dàng tiến xa hơn trong quá trình phát triển của mình.

Hội Chữ thập đỏ (CTĐ) với mục đích cao cả của Hội là nhân đạo, góp phần thực hiện mục tiêu dân giàu nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh. Hội vận động các cá nhân tổ chức cùng tham gia các phong trào tương thân, tương ái, hoạt động nhân đạo phát triển, phục vụ đời sống sức khỏe nhân dân. Theo đó, với sự nhiệt tình, năng động, cán bộ, hội viên, tình nguyện viên Thành phố Cần Thơ (TPCT) đã tạo được niềm tin với các nhà tài trợ trong công tác vận động đóng góp cho các hoạt động, phong trào Hội. Đối với CTĐ với số lượng người tham gia hoạt động là 160 người chuyên trách và hơn 600 người là làm việc không chuyên trách hàng năm luôn có sự biến động về nhân viên. Theo số liệu tổng kết hàng năm cho thấy tổng số lao động nghỉ việc từ năm 2017-2019 khoảng 100 người, trong đó nhân viên có nghiệp vụ chuyên

môn chiếm 85% tổng số lao động đã nghỉ việc. Đây là vấn đề mà đơn vị gặp nhiều khó khăn vì hàng năm phải tuyển mới nhân viên để bù đắp sự thiếu hụt nhân sự do nhân sự cũ nghỉ việc. Việc gắn bó của người lao động với tổ chức có ý nghĩa vô cùng quan trọng, giúp CTĐ 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 với tổ chức của người lao động Hội Chữ thập đỏ trên địa bàn Thành phố Cần Thơ*” để xác định các nhân tố và mức độ ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ chức của người lao động. Trên cơ sở đó đưa ra hàm ý quản trị nhằm gia tăng sự gắn kết của người lao động Hội Chữ thập đỏ Thành phố Cần Thơ.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

2.1. Cơ sở lý thuyết và các nghiên cứu có liên quan

Sự gắn kết với tổ chức của người lao động là mức độ làm việc cống hiến của họ để phục vụ cho tổ chức, nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động tốt nhất cho tổ chức; người lao động tham gia thường xuyên vào công việc của tổ chức, luôn nỗ lực trong công việc hàng ngày. Từ mong muốn gắn kết với tổ chức, người lao động sẵn sàng giới thiệu với người khác bên ngoài tổ chức về tổ chức của mình như một nơi làm việc tốt và mong muốn gắn kết lâu dài với tổ chức.

Theo Mowday *et al.* (1979), gắn kết tổ chức được đo lường bởi ba thành phần: Sự gắn bó hay sự nhất quán; Lòng

trung thành và sự dấn thân. Powell và Meyer (2004) cho rằng, gắn kết tổ chức được đo lường bởi ba thành phần: sự gắn kết vì tình cảm; sự gắn kết vì đạo đức; Sự gắn kết đề duy trì. Sự gắn kết vì tình cảm là cảm xúc gắn bó, mong muốn được dấn thân vào trong tổ chức. Macey và cộng sự (2009) chỉ ra rằng, sự gắn kết của nhân viên với tổ chức có ý nghĩa rất quan trọng bởi sự gắn bó giữa nhân viên với tổ chức liên quan đến thành công của từng cá nhân và hiệu quả của tổ chức. Sự gắn kết của nhân viên đối

với tổ chức sẽ giúp tiên lượng được kết quả lao động của nhân viên, thành công của tổ chức và hiệu quả tài chính.

Một số nghiên cứu về sự gắn kết của nhân viên với tổ chức: Robinson và cộng sự (2003), Lesha (2013), Hà Kiên Tân (2013), Thái Văn Lượng (2019), Đào Duy Huân, Nguyễn Văn Định (2019) đã xác định được các nhân tố (đào tạo và thăng tiến; lãnh đạo; đồng nghiệp; bản chất công việc; thu nhập và môi trường làm việc) có tác động đến sự gắn kết với tổ chức.

Bảng 1. Tóm tắt các nghiên cứu có liên quan

Tác giả	Mục tiêu nghiên cứu	Phương pháp nghiên cứu	Nhân tố
Hà Kiên Tân (2013)	Các yếu tố tác động đến sự gắn kết tổ chức của nhân viên khối hành chính ở tỉnh Bình Dương.	Nghiên cứu định lượng	<ul style="list-style-type: none"> - Đặc điểm công việc; - Cơ hội đào tạo và thăng tiến; - Thu nhập và phúc lợi; - Sự quan tâm của cấp trên; - Mối quan hệ với đồng nghiệp; - Môi trường làm việc; - Điều kiện làm việc
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 TPCT.	Nghiên cứu định lượng	<ul style="list-style-type: none"> - Tính chất công việc; - Cơ hội đào tạo và thăng tiến; - Lương thưởng và phúc lợi; - Lãnh đạo; - Đồng nghiệp; - Môi trường làm việc.
Đào Duy Huân, Nguyễn Văn Định (2019)	Các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết trong công việc của công chức, viên chức tại Sở Giao thông vận tải TPCT.	Nghiên cứu định lượng	<ul style="list-style-type: none"> - Bản chất công việc; - Cơ hội đào tạo và thăng tiến; - Lương thưởng và phúc lợi; - Lãnh đạo; - Quan hệ đồng nghiệp; - Điều kiện làm việc.
Lesha (2013)	Nghiên cứu Sự thỏa mãn công việc và sự gắn kết với tổ chức tại khu vực công ở Shkodra.	Nghiên cứu định lượng	<ul style="list-style-type: none"> - Bản chất công việc; - Cơ hội đào tạo và thăng tiến; - Tiền lương; - Người quản lý; - Đồng nghiệp.

Robinson et al. (2003)	Tâm quan trọng cảm nhận của nhân viên đó như là một động lực chính của sự gắn kết.	Nghiên cứu định lượng	<ul style="list-style-type: none"> - Đặc điểm công việc; - Cơ hội phát triển nghề nghiệp; - Mối quan hệ với người giám sát. - Mối quan hệ với đồng nghiệp; - Cơ hội sử dụng kỹ năng hoặc năng lực.
------------------------	--	-----------------------	---

(Nguồn: Tổng hợp từ các nghiên cứu có liên quan, 2020)

2.2. Giả thuyết và Mô hình nghiên cứu

Bản chất công việc: là sự phù hợp của công việc sẽ mang đến sự hài lòng cho người lao động khi họ làm việc. Ngoài ra công việc phải phù hợp với năng lực nhất định của người lao động. Theo Smith *et al.* (1969), bản chất công việc liên quan đến những thách thức của công việc, cơ hội để sử dụng các năng lực cá nhân và cảm nhận thú vị khi thực hiện công việc. *Giả thuyết H₁: Bản chất công việc có ảnh hưởng thuận chiều (+) đến sự gắn kết với tổ chức của người lao động Hội CTD.*

Đào tạo và thăng tiến: Dessler (2008); Teck-Hong và Waheed (2011) chỉ ra mối quan hệ mạnh mẽ giữa cơ hội đào tạo và thăng tiến đến sự gắn kết của người lao động. Đào tạo để phát triển, bổ sung những kỹ năng cần thiết để thực hiện công việc; là hoạt động học tập nhằm giúp cho người lao động có thể thực hiện có hiệu quả hơn các chức năng, nhiệm vụ của mình. Vì thế người lao động cần được có cơ hội để phát triển kỹ năng cá nhân trong công việc, có cơ hội để thăng tiến trong công việc. *Giả thuyết H₂: Đào tạo và thăng tiến có ảnh hưởng thuận chiều (+) đến sự gắn*

kết với tổ chức của người lao động Hội CTD.

Thu nhập: trong nghiên cứu này được tính là khoản tiền mà người lao động nhận được từ tổ chức mà mình đang làm việc, bao gồm: tiền lương, thưởng, các khoản lợi ích khác được hưởng từ tổ chức. Theo Mercer (2003), nhân viên sẽ ở lại nếu họ được khen thưởng đúng theo năng lực cống hiến của họ. Phúc lợi là phần thù lao gián tiếp được trả dưới dạng các hỗ trợ về cuộc sống cho người lao động. việc được hưởng các chính sách phúc lợi xã hội đầy đủ, kịp thời sẽ khiến cho người lao động yên tâm công tác, nâng cao sự trung thành, tin tưởng đối với tổ chức. *Giả thuyết H₃: Thu nhập có ảnh hưởng thuận chiều (+) đến sự gắn kết với tổ chức của người lao động Hội CTD.*

Lãnh đạo: có tầm ảnh hưởng rất lớn đến sự gắn kết của nhân viên đối với tổ chức. Lãnh đạo quan tâm đến nhân viên, đối xử công bằng và hỗ trợ kịp thời cho nhân viên trong công việc sẽ làm cho nhân viên cảm thấy yêu thích khi làm việc với tổ chức. Nhân viên càng hài lòng với lãnh đạo thì càng gắn bó, muốn làm việc lâu dài với tổ chức (Teck – Hong và Waheed, 2011); người lao

động sẽ thấy gắn kết nhiều hơn khi người lãnh đạo hiểu biết, thân thiện, luôn đồng viên, hỗ trợ, biết lắng nghe ý kiến của người lao động, đối xử công bằng, quan tâm đến lợi ích của người lao động. *Giả thuyết H₄: Lãnh đạo có ảnh hưởng thuận chiều (+) đến sự gắn kết với tổ chức của người lao động Hội CTĐ.*

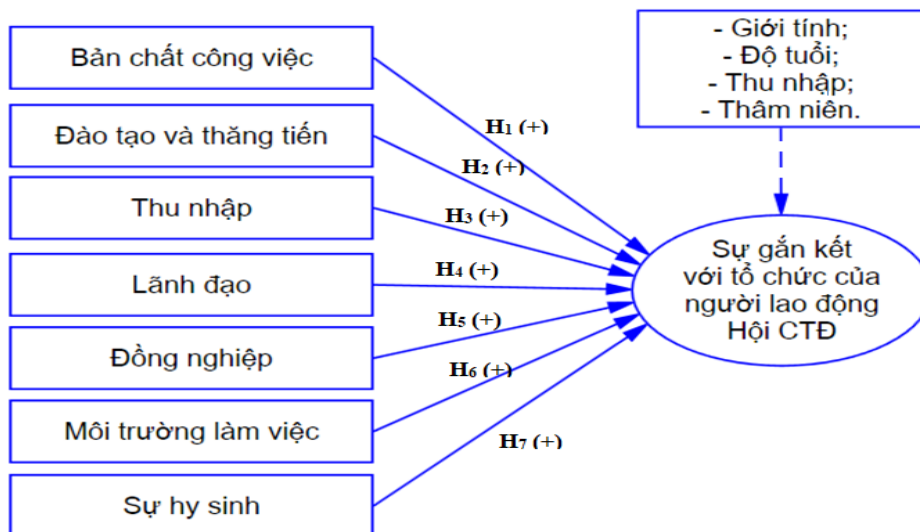
Đồng nghiệp: Sự hỗ trợ từ đồng nghiệp là sự sẵn lòng giúp đỡ nhau lẫn nhau, phối hợp nhịp nhàng với nhau hoàn thành tốt công việc được giao. Bên cạnh đó, họ có thể thông cảm và chia sẻ với nhau mọi việc chứ không đơn thuần chỉ là quan hệ trong công việc. Kreitner, Kinicki và Cole (2003) chỉ ra rằng làm việc trong một nhóm thật sự có ảnh hưởng đến sự gắn kết của người lao động. Phần lớn các công việc, thời gian người lao động làm việc với đồng nghiệp nhiều hơn so với làm việc với lãnh đạo. *Giả thuyết H₅: đồng nghiệp có ảnh hưởng thuận chiều (+) đến sự gắn kết với tổ chức của người lao động Hội CTĐ.*

Môi trường làm việc: là những vấn đề liên quan đến nhận thức của nhân viên về an toàn vệ sinh nơi làm việc như văn phòng làm việc, bàn ghế làm việc, phòng họp, phòng y tế đảm bảo vệ sinh, máy móc, trang thiết bị hỗ trợ công việc có đảm bảo an toàn (Trần Kim Dung, 2005). Khi người tìm việc cảm nhận môi trường làm việc có vệ sinh an toàn, trang thiết bị làm việc đầy đủ thì họ có

xu hướng mong muốn được làm việc trong môi trường đó hơn. *Giả thuyết H₆: Môi trường làm việc có ảnh hưởng thuận chiều (+) đến sự gắn kết với tổ chức của người lao động Hội CTĐ.*

Sự hy sinh: Buelens và Broeck (2007) đã chỉ ra rằng nhân viên trong khu vực công có động lực phụng sự cao hơn khi làm việc trong môi trường có tính hỗ trợ cao và không bị gò bó về phong cách làm việc, đồng thời có thể giúp họ cân bằng giữa mối quan hệ công việc - gia đình. Sự hy sinh, nhóm động cơ này là cần thiết bởi lẽ trong khu vực công đặc biệt với tổ chức nhân đạo, người lao động phải ý thức được việc đặt lợi ích cộng đồng làm ưu tiên hàng đầu trong các quyết định của bản thân. *Giả thuyết H₇: Sự hy sinh có ảnh hưởng thuận chiều (+) đến sự gắn kết với tổ chức của người lao động Hội CTĐ.*

Từ cơ sở lý thuyết, kế thừa có chọn lọc các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của người lao động với tổ chức (đào tạo và thăng tiến; lãnh đạo; đồng nghiệp; bản chất công việc; thu nhập và môi trường làm việc) trong các nghiên cứu của Robinson *et al.* (2003), Lesha (2013), Hà Kiên Tân (2013), Thái Văn Lượng (2019), Đào Duy Huân, Nguyễn Văn Định (2019); đồng thời qua tham khảo ý kiến chuyên gia đề xuất nhân tố thuộc đặc điểm của Hội Chữ thập đỏ TPCT là “sự hy sinh” để đưa vào mô hình nghiên cứu. Mô hình nghiên cứu đề xuất như sau:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

(Nguồn: Kết quả nghiên cứu định tính, 2020)

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu sử dụng cả hai phương pháp nghiên cứu: nghiên cứu định tính kết hợp với định lượng. *Nghiên cứu định tính* được tiến hành thông qua kỹ thuật tham khảo ý kiến 09 chuyên gia hiện là lãnh đạo tại Hội Chữ thập đỏ Thành phố Cần Thơ. Mục đích của thảo luận nhóm tập trung nhằm: Khám phá các nhân tố tác động đến sự gắn kết của người lao động Hội CTĐ với tổ chức, xác định mô hình nghiên cứu, hiệu chỉnh các thang đo các khái niệm nghiên cứu trên cơ sở xây dựng thang đo nháp được tổng kết từ các nghiên cứu trước để hình thành bảng câu hỏi phỏng vấn sơ bộ. Tiếp đó phỏng vấn nhanh 30 người lao động tại Hội CTĐ bằng phương pháp lấy mẫu thuận tiện để kiểm tra bảng câu hỏi sơ bộ, điều chỉnh các thang đo cho phù hợp thực tiễn và kiểm định đạt độ tin cậy, kết quả hình thành bảng câu hỏi chính thức

để sử dụng cho nghiên cứu. *Nghiên cứu định lượng*: 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 sử dụng thang đo Likert 05 mức độ để đo lường giá trị các biến quan sát: (1) hoàn toàn không đồng ý; (2) không đồng ý; (3) không có ý kiến; (4) đồng ý; (5) hoàn toàn đồng ý.

Xác định cỡ mẫu: Cỡ mẫu nghiên cứu được xác định theo nguyên tắc lớn hơn cỡ mẫu tối thiểu để đạt được sự tin cậy cần thiết của nghiên cứu. Theo Hair & cộng sự (1998) cho rằng kích thước mẫu cần tối thiểu 05 quan sát. Trong nghiên cứu này có 07 thang đo với 29 biến quan sát, nên cỡ mẫu tối thiểu là = 29*5 = 145 quan sát; theo Kline (1979) con số tối thiểu là 100, Guiford (1954) là 200. Để đảm bảo đạt cỡ mẫu trên (tránh

sai sót trong quá trình khảo sát) tác giả thực hiện khảo sát toàn bộ người lao động của Hội Chữ thập đỏ trên địa bàn Thành phố Cần Thơ với 280 người lao động Hội CTĐ. Phát phiếu khảo sát trực tiếp đến người lao động Hội CTĐ và thu hồi trong tháng 7/2020; dữ liệu sau khi thu thập từ các đối tượng khảo sát được mã hóa, làm sạch, phân tích qua các bước: đánh giá độ tin cậy của thang đo thông qua hệ số Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá EFA, phân tích tương quan, phân tích hồi quy tuyến tính bội để kiểm định mô hình và các giả thuyết nghiên cứu.

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

4.1. Thống kê mô tả về mẫu nghiên cứu

Với 280 phiếu khảo sát được phát ra, thu về được 280 phiếu, sau khi mã hóa, làm sạch dữ liệu (loại bỏ những phiếu trả lời thiếu nhiều nội dung) đạt được 260 phiếu dùng để phân tích dữ liệu, đạt tỷ lệ 93%.

Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát cho thấy, đại diện là nữ giới là 118 người, chiếm tỷ lệ là 45% thấp hơn nam giới với 142 người chiếm tỷ lệ là 55%. Tỷ lệ nam và nữ gần bằng nhau nên cơ cấu mẫu là không bất đối xứng và mang tính đại diện. Người lao động có độ tuổi dưới 30 là 13 người, chiếm tỷ lệ là 5%, độ tuổi từ 30 đến dưới 40 tuổi là 34 người người chiếm tỷ lệ 13,1%; độ tuổi từ 40 đến dưới 50 tuổi là 37 người người chiếm tỷ lệ 14,2%; cuối cùng số người có độ tuổi từ 50 tuổi trở lên với 176

người chiếm 67,7%. Qua kết quả khảo sát nhận thấy, người lao động trẻ quá ít so với lực lượng lao động lớn tuổi. Người lao động có thu nhập dưới 3 triệu đồng với 171 người, chiếm tỷ lệ là 65,8%; người lao động có thu nhập từ 3 triệu đồng đến 5 triệu đồng với 42 người, chiếm tỷ lệ là 16,2%; người lao động có thu nhập từ 5 triệu đồng đến 7 triệu đồng với 21 người, chiếm tỷ lệ là 8,1%; cuối cùng người lao động có thu nhập từ 7 triệu trở lên với 26 người, chiếm tỷ lệ là 10%. Người lao động có thâm niên dưới 5 năm với 19 người, chiếm tỷ lệ là 7,3%, thâm niên từ 5 đến dưới 10 năm là 29 người người chiếm tỷ lệ 11,2%; thâm niên từ 10 đến dưới 15 năm với 62 người người chiếm tỷ lệ 23,8%; cuối cùng số người có thâm niên trên 15 năm với 150 người chiếm 57,7%. Qua kết quả khảo sát nhận thấy, người lao động có thâm niên làm việc khá cao, phù hợp với độ tuổi lao động cao của Hội CTĐ.

4.2. Kiểm định độ tin cậy của thang đo

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 quan sát có hệ số tương quan biến tổng (item-total correlation) < 0,3 sẽ bị loại khỏi mô hình nghiên cứu. Kết quả phân tích dữ liệu nghiên cứu đã cho thấy các thang đo đều đạt độ tin cậy (Cronbach's Alpha > 0,6). Như vậy, thang đo phù hợp sử dụng cho bước phân tích tiếp theo là phân tích nhân tố khám phá EFA.

Bảng 2. Đánh giá độ tin cậy thang đo

Stt	Thang đo	Số biến quan sát	Hệ số Cronbach' Alpha	Cronbach' Alpha nếu loại biến	Giá trị trung bình
1	Bản chất công việc	4	0,835	0,781 – 0,809	3,44
2	Môi trường làm việc	4	0,809	0,750 – 0,776	3,33
3	Thu nhập	5	0,862	0,825 – 0,849	3,55
4	Đào tạo và thăng tiến	4	0,770	0,709 – 0,720	3,60
5	Đồng nghiệp	4	0,806	0,723 – 0,776	3,32
6	Lãnh đạo	4	0,823	0,775 – 0,797	3,58
7	Sự hy sinh	4	0,753	0,669 – 0,727	3,41
8	Sự gắn kết	4	0,900	0,840 – 0,891	3,36

(Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát 260 người lao động tại Hội Chữ thập đỏ, 2020)

4.3. Phân tích nhân tố khám phá

Phân tích EFA cho các biến độc lập: kết quả phân tích 07 nhân tố với 33 biến quan sát (Bảng 3) cho thấy: Giá trị $KMO = 0,753 > 0,5$ thoả mãn tính thích hợp của phân tích nhân tố nếu $0,5 \leq KMO \leq 1$; $Hệ số Sig. = 0,000 < 0,005$; Phương sai tích lũy của 07 nhân tố được rút trích = $65,160\% > 50\%$. Tất cả 07 nhân tố đều thoả điều kiện với chỉ số Eigenvalue = $1,560 > 1$ nhằm hình thành các nhân tố có ý nghĩa thống kê; 33 biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố $> 0,6$.

Phân tích EFA cho các biến phụ thuộc: kết quả phân tích 01 nhân tố với 04 biến quan sát cho thấy: Giá trị $KMO = 0,703 > 0,5$ thoả mãn tính thích hợp của phân tích nhân tố nếu $0,5 \leq KMO \leq 1$; $Hệ số Sig. = 0,000 < 0,005$; Phương sai tích lũy của 07 nhân tố được rút trích = $76,961\% > 50\%$; nhân tố đều thoả điều kiện với chỉ số Eigenvalue = $3,078 > 1$ nhằm hình thành nhân tố có ý nghĩa thống kê; 04 biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố $> 0,8$.

Bảng 3. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA

Stt	Nhân tố	Biến quan sát	Trọng số	Nhân tố
1	Bản chất công việc (CV)	CV3	0,832	Độc lập
		CV2	0,805	
		CV1	0,795	
		CV4	0,744	
2	Thu nhập (TN)	TN3	0,837	Độc lập
		TN2	0,795	
		TN1	0,792	
		TN4	0,774	
		TN5	0,716	
3	Đồng nghiệp (DN)	DN4	0,847	Độc lập
		DN3	0,768	
		DN1	0,725	
		DN2	0,723	
4	Môi trường làm việc (MT)	MT1	0,811	Độc lập
		MT2	0,806	
		MT3	0,789	
		MT4	0,761	
5	Sự hy sinh (HS)	HS1	0,809	Độc lập
		HS3	0,735	
		HS2	0,674	
		HS4	0,673	
6	Đào tạo và thăng tiến (DT)	DT2	0,780	Độc lập
		DT3	0,734	
		DT1	0,728	
		DT4	0,693	
7	Lãnh đạo (LD)	LD4	0,798	Độc lập
		LD1	0,784	
		LD2	0,779	
		LD3	0,762	
8	Sự gắn kết (GK)	GK1	0,925	Phụ thuộc
		GK2	0,887	
		GK4	0,857	
		GK3	0,838	

(Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát 260 người lao động tại Hội Chữ thập đỏ, 2020)

4.4. Kết quả phân tích tương quan

Kết quả phân tích tương quan cho thấy, các biến độc lập bản chất công việc (CV); thu nhập (TN); lãnh đạo (LD); đào tạo và thăng tiến (DT); sự hy sinh (HS) và đồng nghiệp (DN) đều có mối tương quan đến biến phụ thuộc sự gắn kết (GK). Nhân tố MT (môi trường làm việc) có hệ số sig. = 0,749 > 0,05 nên không có ý nghĩa thống kê ở mức ý nghĩa 5% và mức độ tác động của MT là $r = 0,02$ với GK là rất nhỏ. Vì vậy, để tăng độ tin cậy cho mô hình tác giả loại

bỏ nhân tố này trước bước phân tích hồi quy tuyến tính bội.

4.5. Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính bội

Phân tích hồi quy tuyến tính bội được thực hiện bằng phương pháp Enter. Kết quả (Bảng 4) cho thấy giá trị hệ số R^2 bằng 0,541 có nghĩa là biến độc lập đưa vào mô hình hồi quy giải thích được gần 54,1% (> 50% là tốt) sự thay đổi của biến phụ thuộc sự gắn kết, còn lại 45,9% là do các biến ngoài mô hình và sai số ngẫu nhiên.

Bảng 4. Kết quả phân tích hồi quy

R ² hiệu chỉnh = 0,541	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Mức ý nghĩa Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Beta			Dung sai	VI F
Hằng số	-4,644E-17	0,042	0,000		1,000		
TN	0,219	0,043	0,219	5,132	0,000 (***)	1,000	1,000
CV	0,191	0,043	0,191	4,491	0,000 (***)	1,000	1,000
LD	0,271	0,043	0,271	6,362	0,000 (***)	1,000	1,000
DN	0,380	0,043	0,380	8,915	0,000 (***)	1,000	1,000
DT	0,250	0,043	0,250	5,880	0,000 (***)	1,000	1,000
HS	0,421	0,043	0,421	9,882	0,000 (***)	1,000	1,000

(Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát 260 người lao động tại Hội Chữ thập đỏ, 2020)

Kết quả ước lượng (Bảng 4) cho thấy 06 biến độc lập đưa vào mô hình đều có giá trị sig. ≤ 0,05; các hệ số hồi quy chuẩn hóa đều lớn hơn 0, như vậy các nhân tố này đều tác động thuận chiều dương tới biến phụ thuộc sự gắn kết (GK); hệ số phóng đại phương sai VIF của các biến độc lập đều nhỏ < 2 cho thấy các biến độc lập này không có quan

hệ chặt chẽ với nhau do đó không có hiện tượng đa cộng tuyến xảy ra.

- **Giả thuyết H₁, Bản chất công việc (CV):** giá trị Sig. = 0,000 < 0,01 do đó có ý nghĩa tác động với sự gắn kết ở mức ý nghĩa 1%, độ tin cậy 99%; được chấp nhận, khẳng định bản chất công việc có tác động cùng chiều dương đến sự gắn kết của người lao động. Kết quả

nghiên cứu này cũng phù hợp với kết quả nghiên cứu của Robinson *et al.* (2003), Lesha (2013), Hà Kiên Tân (2013), Thái Văn Lượng (2019), Đào Duy Huân, Nguyễn Văn Định (2019).

- **Giả thuyết H₂, Đào tạo và thăng tiến (DT)**: giá trị Sig. = 0,000 < 0,01 do đó có ý nghĩa tác động với sự gắn kết ở mức ý nghĩa 1%, độ tin cậy 99%; được chấp nhận, khẳng định đào tạo và thăng tiến có tác động cùng chiều dương đến sự gắn kết của người lao động. Kết quả nghiên cứu này cũng phù hợp với kết quả nghiên cứu của Robinson *et al.* (2003), Lesha (2013), Hà Kiên Tân (2013), Thái Văn Lượng (2019), Đào Duy Huân, Nguyễn Văn Định (2019).

- **Giả thuyết H₃, Thu nhập (TN)**: giá trị Sig. = 0,000 < 0,01 do đó có ý nghĩa tác động với sự gắn kết ở mức ý nghĩa 1%, độ tin cậy 99%; được chấp nhận, khẳng định thu nhập có tác động cùng chiều dương đến sự gắn kết của người lao động. Kết quả nghiên cứu này cũng phù hợp với kết quả nghiên cứu của Lesha (2013), Hà Kiên Tân (2013), Thái Văn Lượng (2019), Đào Duy Huân, Nguyễn Văn Định (2019).

- **Giả thuyết H₄, Lãnh đạo (LD)**: giá trị Sig. = 0,000 < 0,01 do đó có ý nghĩa tác động với sự gắn kết ở mức ý nghĩa 1%, độ tin cậy 99%; được chấp nhận,

khẳng định lãnh đạo có tác động cùng chiều dương đến sự gắn kết của người lao động. Kết quả nghiên cứu này cũng phù hợp với kết quả nghiên cứu của Robinson *et al.* (2003), Lesha (2013), Hà Kiên Tân (2013), Thái Văn Lượng (2019), Đào Duy Huân, Nguyễn Văn Định (2019).

- **Giả thuyết H₅, Đồng nghiệp (DN)**: giá trị Sig. = 0,000 < 0,01 do đó có ý nghĩa tác động với sự gắn kết ở mức ý nghĩa 1%, độ tin cậy 99%; được chấp nhận, khẳng định đồng nghiệp có tác động cùng chiều dương đến sự gắn kết của người lao động. Kết quả nghiên cứu này cũng phù hợp với kết quả nghiên cứu của Robinson *et al.* (2003), Lesha (2013), Hà Kiên Tân (2013), Thái Văn Lượng (2019), Đào Duy Huân, Nguyễn Văn Định (2019).

- **Giả thuyết H₇, Sự hy sinh (HS)**: giá trị Sig. = 0,000 < 0,01 do đó có ý nghĩa tác động với sự gắn kết ở mức ý nghĩa 1%, độ tin cậy 99%; được chấp nhận, khẳng định sự hy sinh có tác động cùng chiều dương đến sự gắn kết của người lao động. Nhân tố sự hy sinh tác động mạnh nhất tới sự gắn kết của người lao động. Kết quả nghiên cứu này cũng phù hợp với kết quả nghiên cứu của Nguyễn Văn Định (2020).

Bảng 5. Kết quả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết	Mức ý nghĩa Sig.	Hệ số Beta chuẩn hóa	Mức tác động	Kết quả Kiểm định
H ₁ - Bản chất công việc	0,000	0,191	6	Chấp nhận
H ₂ - Đào tạo và thăng tiến	0,000	0,250	4	Chấp nhận
H ₃ - Thu nhập	0,000	0,219	5	Chấp nhận
H ₄ - Lãnh đạo	0,000	0,271	3	Chấp nhận
H ₅ - Đồng nghiệp	0,000	0,380	2	Chấp nhận
H ₆ - Môi trường làm việc	0,749	-	0	Bác bỏ
H ₇ - Sự hy sinh	0,000	0,421	1	Chấp nhận

(Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát 260 người lao động tại Hội Chữ thập đỏ, 2020)

4.6. Kết quả kiểm định sự khác biệt

Kiểm định sự khác biệt (Bảng 6) của các biến định tính đến sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức bằng phương pháp Kiểm định Independent – sample T–test và phân tích phương sai một yếu tố (*Oneway ANOVA*) kết quả

các giá trị (Sig.) trong bảng Levene Statistic và Anova đều lớn hơn 0,05 vì vậy không có sự khác biệt về mức độ gắn kết của người lao động theo giới tính, độ tuổi, thu nhập, thâm niên công tác.

Bảng 6. Kết quả kiểm định sự khác biệt về các đặc điểm cá nhân

Stt	Nội dung	Levene Statistic (Sig.)	Anova (Sig.)
1	Giới tính	0,470	0,769
2	Độ tuổi	0,753	0,082
3	Thu nhập	0,206	0,506
4	Thâm niên công tác	0,779	0,867

(Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát 260 người lao động tại Hội Chữ thập đỏ, 2020)

5. KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

Nghiên cứu đã xây dựng và kiểm chứng mô hình nghiên cứu xác định các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ chức của người lao động theo mức độ tác động giảm dần bao gồm: Sự hy sinh có tác động mạnh nhất, theo sau là đồng nghiệp, tiếp theo lãnh đạo với hệ số, tiếp đến là đào tạo và thăng tiến, sau đó là

thu nhập, cuối cùng là bản chất công việc, một số hàm ý quản trị theo thứ tự ưu tiên thực hiện như sau:

Gia tăng sự gắn kết với tổ chức Hội CTĐ thông qua sự hy sinh: Cần tăng cường kiểm tra, giám sát nhân viên trong quá trình thực thi công vụ, nhiệm vụ; từ đó có sự thưởng, phạt phân minh để họ nhận thấy được mục tiêu mà mình cần hướng đến, từ đó cam kết được thực

hiện vì lợi ích chung vì tổ chức, vì người dân. Phát huy tinh thần tương thân tương ái của từng người lao động của Hội thông qua việc vận động bản thân người lao động phục vụ, giúp đỡ những hoàn cảnh khó khăn hơn trong cộng đồng. Tăng cường kêu gọi những cá nhân, nhà hảo tâm trong việc cùng phối hợp giúp đỡ, quan tâm đến việc giúp đỡ cho các hoàn cảnh khó khăn được phát triển bền vững thoát nghèo. Đồng thời có thể giúp họ cân bằng giữa mối quan hệ công việc và gia đình.

Gia tăng sự gắn kết với tổ chức Hội CTĐ thông qua đồng nghiệp: Lãnh đạo cần quan tâm tạo điều kiện, bầu không khí thoải mái để người lao động Hội CTĐ chủ động phối hợp, tương tác giúp đỡ nhau trong công việc, thân thiện, gần gũi và đoàn kết; nếu làm tốt được các việc này sẽ nâng cao sự gắn kết của người lao động Hội CTĐ đối với tổ chức. Cần tạo sự chia sẻ, phối hợp nhịp nhàng, hiệu quả trong công việc giữa các đồng nghiệp; tạo bầu không khí của tập thể luôn vui vẻ, đoàn kết; xây dựng tinh thần tương thân tương ái, đồng nghiệp giúp đỡ lẫn nhau cùng tiến bộ trong công việc và cuộc sống.

Gia tăng sự gắn kết với tổ chức Hội CTĐ thông qua lãnh đạo: Lãnh đạo phải tạo sự đồng thuận và nhiệt huyết đối mới trong đội ngũ nhân viên để cùng xác định nguồn lực và cam kết thực hiện một cách thực chất; gắn với mục tiêu của các cá nhân; đề xuất giải pháp và thực hiện các phương án giải quyết vấn đề; tổ chức các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng giúp công chức học những kỹ năng mới,

áp dụng công nghệ mới (như công nghệ thông tin), cách thức xử lý những khác biệt, xây dựng nhóm, quản lý căng thẳng, giải quyết xung đột để cùng nhau làm việc hài hòa, hiệu quả và thực hiện thay đổi thành công. Kịp thời hỗ trợ người lao động gặp khó khăn trong công việc, giúp đỡ họ vượt qua khó khăn và hoàn thành công việc đúng kế hoạch và đạt hiệu quả

Gia tăng sự gắn kết với tổ chức Hội CTĐ thông qua đào tạo và thăng tiến: Tạo điều kiện để những người có năng lực thực sự, những người có nhiều đóng góp cho tổ chức được đề bạt để họ có niềm tin với tổ chức và gắn bó với tổ chức hơn, hãy để họ thấy được một môi trường làm việc công bằng, bằng cách ghi nhận lại sự đóng góp của tất cả mọi người hay những ý kiến đóng góp mang tính chất xây dựng. Cần minh bạch trong quy trình thăng tiến, xây dựng chính sách phát triển nhân tài bằng việc trao cho họ cơ hội thăng tiến thông qua việc đánh giá hiệu quả, chất lượng làm việc của công chức, khả năng cống hiến của họ đối với Hội CTĐ.

Gia tăng sự gắn kết với tổ chức Hội CTĐ thông qua thu nhập: Hoàn thiện đề án vị trí việc làm để xác định rõ những vị trí công việc và nhân sự của Hội CTĐ, làm căn cứ cho việc tính toán chính sách tiền lương công bằng, hợp lý; thực hiện công tác nâng lương đúng và tạo điều kiện cho người lao động nâng lương trước thời hạn; tạo điều kiện gia tăng thu nhập cho người lao động, bằng cách làm thêm giờ có trả công vào những đợt công việc cao điểm. Đa dạng

các hình thức thưởng cho người lao động như thưởng sáng kiến, thưởng người tốt việc tốt... việc khen thưởng nên đúng lúc, kịp thời qua đó tạo động lực cho người lao động trong việc lặp lại hành vi tích cực này hơn nữa.

Gia tăng sự gắn kết với tổ chức Hội CTĐ thông qua bản chất công việc:

Các cấp lãnh đạo cần quan tâm phân công công việc phù hợp với chuyên môn và năng lực của người lao động Hội CTĐ, công việc có tầm quan trọng nhất định và cho phép họ được chủ động, sáng tạo khi thực hiện, để hoàn thành công việc một cách tốt nhất, công việc có tính thách thức đòi hỏi người lao động phải sử dụng nhiều kỹ năng để hoàn thành và mang lại hiệu quả. Khi có cảm giác của sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống, nhân viên sẽ cảm thấy hài lòng và tích cực hơn với công việc.

Hạn chế và hướng nghiên cứu tiếp theo: Sự gắn kết với tổ chức của người lao động Hội CTĐ chịu ảnh hưởng của nhiều nhân tố, nhưng trong nghiên cứu này chỉ tập trung 7 nhân tố và trên cơ sở có tính kế thừa mô hình nghiên cứu của người đi trước. Do đó cần mở rộng phạm vi nghiên cứu, tăng số cỡ mẫu quan sát cho nghiên cứu; tăng số lượng biến độc lập để đưa vào mô hình nghiên cứu đề xuất.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. 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.

2. 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.

3. Allen and Meyer J.P.,1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, Journal of Occupational Psychology, 23(5): 71-87.

4. Allen, N. J., and Grisaffe, D. B., 2004. Employee commitment to the organization and customer reactions: Mapping the linkages. Human Resource Management Review, 11(3), 209–236.

5. Bollen K. A., & Long J. S., 1993. Introduction. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), Testing structural equation models (pp. 1-9).

6. Carmines E.G. and McIver J.P., 1981. Analyzing Models with Unobserved Variables. In G.W. Bohrnstedt & E.F. Borgatta (Eds.), Social. Sage Beverly Hills. CA:Measurement: Current Issues.

7. Đào Duy Huân và Nguyễn Tiến Dũng, 2014. Phương pháp nghiên cứu trong kinh doanh, NXB Đại học Cần Thơ;

8. Gerbing D. W. and Anderson J. C., 1988. An Updated Paradigm for Scale Development Incorporating

Unidimensionality and It's Assessment.
Journal of Marketing Research 25 (2):
186-192.

9. George, D., & Mallery, P.,
2003. SPSS for Windows step by step:
A simple guide and reference 11.0
update (4th ed.). Boston: Allyn &
Bacon.

10. Guilford, J. P., 1954.
Psychometric methods. New York:
McGraw-Hill, .

11. Hair, Joseph F., Rolph E.
Anderson, Ronald L. Tatham, and C.
William., 1998. Multivariate data
analysis, 5th edition, Prentice Hall,
Upper Saddle River, NJ.

12. Hair J.F., Black W.C., Babin
B.J, Anderson R.E. & Tatham R.L.,
2006. Multivariate Data Analysis, 6th
ed, Upper Saddle River NJ, Prentical-
Hall International, Inc.

13. Hà Kiên Tân, 2013. Các yếu tố
tác động đến sự gắn kết tổ chức của
nhân viên khối hành chính tỉnh Bình
Dương, Tạp chí khoa học Công nghệ
thực phẩm, Trường Đại học Nha Trang,
số 02, tr. 212-218.

14. 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.

15. Kinicki, A., & Kreitner, R.,
2003. Organizational behavior: Key
concepts, skills and best practices.
(International edn.), New York, NY:
McGraw-Hill.

16. Kline, C S., and Popek, G. J.,
1979. Public key vs. conventional key
enryption, in Proc. AFIPS NCC, Vol.
48, AFIPS Press, Arlington, Va., pp.
831-837.

17. Macey, W. H., Schneider, B.,
Barbera, K. M., & Young, S. A., 2009.
Talent management essentials. Employee
engagement: Tools for analysis, practice,
and competitive advantage. Wiley-
Blackwell.

18. Mowday, R. T., Steers, R. M. and
Porter, L. W, 1979. The measurement of
organizational commitment. Vocational
Behavior, 14: 224-247.

19. 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.

20. Nguyễn Văn Dũng, 2019. Các
yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ
chức của cán bộ, công chức Quận 3,
Thành phố Hồ Chí Minh, luận văn thạc
sĩ, Trường Đại học Kinh tế Tp. Hồ Chí
Minh.

21. Nguyễn Văn Định, 2020. Các
nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết với
tổ chức của công chức, viên chức Sở
Giao thông vận tải Thành phố Cần
Thơ, Luận văn thạc sĩ, Trường Đại
học Tây Đô.

22. Nguyễn Nam Hải, 2019. Mối
quan hệ giữa văn hóa tổ chức, sự gắn kết
với công việc và kết quả thực hiện công
việc của người lao động trong các doanh

nghiệp công nghệ thông tin Việt Nam, Luận án Tiến sĩ kinh tế, trường Đại học Kinh tế quốc dân.

23. Nguyễn Đình Thọ, 2011. Nghiên cứu khoa học trong kinh doanh: Thiết kế và thực hiện, NXB Lao động Xã hội.

24. 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.

25. Đào Duy Huân, Nguyễn Văn Định, 2019. Các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết trong công việc của công chức, viên chức tại Sở Giao thông vận tải TPCT, Tạp chí khoa học, số 7, trường Đại học Nam Cần Thơ.

26. Powell Deborah M và John P Meyer, 2004. Side-bet theory and the three-component model of

organizational commitment, Tạp chí Journal of vocational behavior, Số 65 (1), Trang: 157-177.

27. Robbins SP., 2003. Organizational Behavior, 11 the dition prentice hall.

28. Smith, P.C., Kendall, L.M. and Hulin, C.L., 1969. The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement. Rand McNally and Company, Chicago.

29. 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.

30. Trần Kim Dung, 2005. Quản trị nguồn nhân lực, NXB Thống kê Hà Nội.

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT OF WORKERS WITH CAN THO CITY RED CROSS SOCIETY

Nguyen Ngoc Minh¹ and Nguyen Thi Kieu Lan^{2*}

¹Tay Do University

²Can Tho City Red Cross Society

(*Email: thikieulannguyen@yahoo.com.vn)

ABSTRACT

The study aimed at identifying the factors affecting the organizational engagement of workers with Can Tho City Red Cross Society (RCS). Research model included seven factors: Nature of work; training and promotion; income; leader; colleagues; work environment and sacrifice. Data were collected from 260 employees working at RCS. Data analysis were processed through descriptive statistical method, scale reliability verification, EFA factor analysis, correlation and linear regression analysis. The results indicated that six factors affected organizational engagement in an important order: Sacrifice, colleagues, leadership, training and promotion, income and the nature of work. Based on theses results, administrative implications were suggested.

Keywords: Behavior, Can Tho City, organizational engagement, Red Cross Society