

Nghiên cứu sự gắn kết với cơ quan làm việc của nữ công chức viên chức khối hành chính sự nghiệp tại tỉnh Cà Mau

Khổng Tiến Dũng¹, Khuu Thị Phương Đông¹, Nguyễn Minh Đức²,
Diệp Thị Mai Trâm¹, Phạm Minh Đoan^{3,*}

¹Trường Đại học Cần Thơ, ²Trường Đại học Văn Hiến

³Sở Tài chính tỉnh Cà Mau

Email: ktpdong@ctu.edu.vn

Ngày nhận bài: 10/8/2022; Ngày sửa bài: 08/03/2023; Ngày duyệt đăng: 15/03/2023

Tóm tắt

Nghiên cứu này nhằm tìm hiểu sự gắn kết và động lực làm việc của nữ công chức viên chức trong khối hành chính sự nghiệp tại tỉnh Cà Mau. Dựa trên số liệu phỏng vấn trực tiếp 200 nữ công chức, viên chức trên địa bàn nghiên cứu, phương pháp thống kê mô tả, thang đo Likert và phân tích nhân tố khám phá (EFA) được sử dụng nhằm tìm hiểu các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết này. Kết quả phân tích số liệu chỉ ra có bảy nhân tố tác động cùng chiều với sự gắn kết của nữ công chức viên chức gồm bản chất công việc, lãnh đạo, cơ hội đào tạo và thăng tiến, điều kiện làm việc, đồng nghiệp, thu nhập và phúc lợi. Dựa trên kết quả nghiên cứu, một số khuyến nghị được đề xuất nhằm nâng cao mức độ gắn kết của nhân viên trong lĩnh vực hành chính sự nghiệp gồm khuyến khích và tạo nhiều điều kiện hơn cho nhân viên nữ, nâng cao nhận thức cho cán bộ công chức nhằm gỡ bỏ những định kiến và rào cản văn hóa tồn tại đối với nữ giới. Ngoài ra, việc xây dựng môi trường văn hóa công sở cho thấy nhân viên nhận được sự hỗ trợ, tôn trọng và tin cậy từ lãnh đạo là hết sức cần thiết.

Từ khóa: động lực làm việc, đồng bằng sông Cửu Long, mức độ gắn kết, nữ công chức viên chức

Study on level of organisation commitment of female civil servant of Ca Mau province

Khong Tien Dung¹, Khuu Thi Phuong Dong¹, Nguyen Minh Duc²,
Diep Thi Mai Tram¹, Pham Minh Doan^{3,*}

¹Can Tho University, ²Van Hien University

³Department of Finance of Ca Mau province

Correspondence: ktpdong@ctu.edu.vn

Received: 10/8/2022; Revised: 08/03/2023; Accepted: 15/03/2023

Abstract

This study aims to understand female civil servants' organisation commitment and working motivation in the public sector in Ca Mau province. Based on data from direct interviews with 200 female civil servants and public employees in the research area, descriptive statistical methods, the Likert scale, and exploratory factor analysis (EFA) were employed to understand the influencing factors. The results of the data analysis revealed that seven factors positively impact the engagement of female civil servants, including nature of work, leadership, training and promotion opportunities, working conditions, colleagues, income, and benefits. Based on the research results, some recommendations are

* Học viên cao học ngành Quản lý kinh tế, Khoa Kinh tế, Trường Đại học Cần Thơ

* Graduate student, Business Administration, The Faculty of Economics, Can Tho University

proposed to improve the level of employee engagement in the public administration, including encouraging and creating more favorable conditions for female employees and raising awareness for civil servants to remove prejudices and cultural barriers that exist against women. In addition, building a public culture that shows that employees receive support, respect, and trust from leaders is necessary.

Keywords: *female civil servants, level of organisation commitment, Mekong Delta, work motivation*

1. Đặt vấn đề

Việt Nam là quốc gia có lực lượng lao động dồi dào với hơn 50 triệu người trong độ tuổi lao động, trong số đó, hơn 46,5% là nữ giới (Tổng cục Thống kê Việt Nam, 2021). Trong báo cáo nghiên cứu tại Việt Nam do Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) thực hiện nêu rõ tỷ lệ phụ nữ Việt Nam trong độ tuổi lao động tham gia lực lượng lao động là hơn 70% (2021). Tuy khoảng cách giới trong tỷ lệ tham gia lực lượng lao động ở Việt Nam ít hơn thế giới nhưng vẫn ở mức trung bình là 9,5% từ năm 2010 đến năm 2020. Báo cáo của ILO (2021) cũng đã chỉ ra tỷ lệ trung bình phụ nữ đảm nhận các vị trí chủ chốt tại các đơn vị chỉ khoảng 25%, tùy theo từng khu vực kinh tế tỷ lệ này có sự khác biệt nhất định, cụ thể, tỷ lệ lãnh đạo là nữ ở khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) là 34,1%, tỷ lệ này tại khu vực kinh tế nhà nước là 29,7% cho nữ, và thấp nhất là trong khu vực kinh tế tư nhân với tỷ lệ là 20,2%.

Cùng với mức phát triển kinh tế vượt bậc, sự hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng đã giúp Việt Nam thu hút sự đầu tư từ các công ty, tập đoàn đa quốc gia, mở ra nhiều cơ hội việc làm cho lực lượng lao động tại Việt Nam. Tuy nhiên, điều này lại dẫn đến thực trạng bỏ việc hoặc dịch chuyển công việc của người lao động nhằm tìm kiếm những cơ hội công việc tốt hơn. Điều đáng nói, tình trạng chảy máu chất xám hay tình trạng “dứt áo ra đi” trong nguồn lực lao động tại

các cơ quan nhà nước xuất phát từ nhiều nguyên nhân như quá tải công việc tại cấp cơ sở, chính sách tiền lương, phụ cấp đãi ngộ chưa phù hợp, hoặc cơ hội thăng tiến thấp. Do đó, một bộ phận rất lớn công chức, viên chức không có ý định gắn bó lâu dài với tổ chức, hoặc động lực làm việc thấp và hiệu quả công việc không cao (Nguyễn Thị Hảo Tâm, 2021).

Ncube và Jerie (2012) đã chỉ ra sự gắn kết của nhân viên là chìa khóa tạo nên lợi thế cạnh tranh của tổ chức, do đó, tổ chức có thể tăng cường sự gắn kết và động lực làm việc của nhân viên với tổ chức bằng cách sử dụng tối đa các nguồn lực để phát huy thế mạnh của nhân viên. Cùng quan điểm, Bhatnagar (2007) đã chỉ ra những nhân viên gắn bó với tổ chức và sẵn lòng cống hiến nguồn lực sẵn có cho tổ chức sẽ trở thành tài sản phục vụ cho lợi thế cạnh tranh bền vững của tổ chức. Một tổ chức, cơ quan có phát triển bền vững hay không phần lớn là nhờ sự tài giỏi, tận tâm cũng như sự trung thành của nhân viên trong tổ chức. Trong đó, sự gắn kết của nhân viên trong tổ chức nhà nước càng cần được chú trọng nhiều hơn do sự chuyển đổi từ “thời đại công nghiệp” sang “kỷ nguyên của kiến thức”, việc từ bỏ cơ quan làm việc dẫn đến việc thay đổi nhân sự tại các cơ quan này một cách dễ dàng, hoặc tình trạng “chảy máu chất xám” cũng dễ xảy ra nếu đơn vị quản lý chưa hoặc không thiết lập các chính sách quản lý nhân lực thích hợp.

Tỉnh Cà Mau thuộc phía Nam của Việt Nam và khu vực Đồng bằng sông Cửu Long với chín đơn vị hành chính cấp huyện (gồm một thành phố và tám huyện). Dưới cấp huyện là 101 đơn vị hành chính cấp xã (chín thị trấn, 10 phường và 82 xã) với hơn 624 đơn vị sự nghiệp công lập. Tỉnh đã chủ động tạo môi trường và những điều kiện thuận lợi nhất để trí thức phát huy được năng lực, nhiệt huyết, cống hiến cho xã hội, có nhiều cơ chế, chính sách nhằm thu hút, đãi ngộ đối với các trí thức có tài năng, có phẩm chất đạo đức tốt, có nhiều cống hiến cho sự phát triển của tỉnh; bảo đảm các điều kiện về cơ sở vật chất, chế độ, chính sách để trí thức yên tâm công tác, nhất là trí thức ở những vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc. Tuy nhiên, thực trạng chảy máu chất xám từ khu vực công sang tư, hay sự bất bình đẳng giới trong đội ngũ cán bộ công chức viên chức (CCVC) tại tỉnh Cà Mau vẫn đang là những vấn đề đáng quan tâm. Vì vậy, việc nghiên cứu sự gắn kết của nữ công chức viên chức đối với cơ quan làm việc trong khối hành chính sự nghiệp (HCSN) tại tỉnh Cà Mau trở nên cấp thiết. Với mục tiêu tìm hiểu và đánh giá những nhân tố tác động, thúc đẩy sự gắn kết giữa nữ công chức viên chức với tổ chức nhằm nâng cao hiệu quả chất lượng công việc tại cơ quan nhà nước của Việt Nam nói chung và của tỉnh Cà Mau nói riêng, bài nghiên cứu kỳ vọng sẽ đóng góp cơ sở quan trọng để những nhà làm chính sách có những định hướng phù hợp nhằm giữ chân người lao động tại các cơ quan thuộc khối hành chính sự nghiệp.

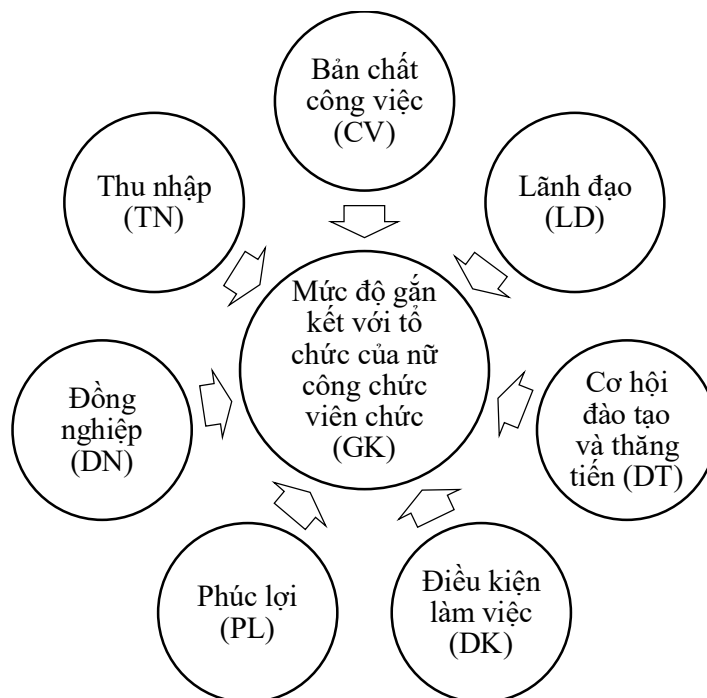
2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Các nghiên cứu trước đây đã tìm hiểu về sự gắn kết cũng như phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên với tổ chức ở nhiều lĩnh vực khác nhau. Đỗ Văn Tuấn (2017) đã chỉ ra sáu yếu tố ảnh hưởng tới sự gắn bó của nhân viên tại Công ty

TNHH MTV Tư vấn Đầu tư Công nghiệp Mở luyện kim bao gồm: bản chất và tính ổn định của công việc; thu nhập; phúc lợi; cơ hội thăng tiến; mối quan hệ nơi làm việc; điều kiện làm việc. Bên cạnh đó, Nguyễn Phúc Nguyên và cộng sự (2020) khi nghiên cứu sự gắn kết của nhân viên trong các khách sạn ba sao tại Đà Nẵng đã xác định bảy yếu tố tác động cùng chiều gồm quản lý trực tiếp; sự hỗ trợ của tổ chức; cơ hội phát triển nghề nghiệp; đào tạo và phát triển; sự trao quyền; lương thưởng và phúc lợi; đặc điểm công việc. Cùng trong lĩnh vực khách sạn, Trịnh Thị Hà (2019) chỉ đưa ra hai yếu tố tác động có ý nghĩa là mối quan hệ đồng nghiệp và phúc lợi, trong đó mối quan hệ với đồng nghiệp có tác động mạnh tới việc sự gắn kết với tổ chức. Võ Trọng Quốc (2018) kết hợp phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng với 185 quan sát tại công ty cổ phần du lịch quốc tế Vũng Tàu (VTIR) đã xác định được nhân tố chế độ làm việc tác động nhiều nhất đến sự gắn kết của nhân viên, yếu tố này cũng bị tác động bởi sự khuyến khích thay đổi; đào tạo; sự thu hút và tuyển chọn; sự phát triển nghề nghiệp; chính sách khen thưởng và mục tiêu xác định công việc với mức độ nhỏ hơn. Có thể thấy, các nghiên cứu trên đều có sự tương đồng trong một số nhân tố ảnh hưởng tới sự gắn bó công việc của nhân viên với tổ chức kinh doanh như về tính chất công việc; các chính sách phúc lợi; lương thưởng; mối quan hệ trong doanh nghiệp; và cơ hội đào tạo thăng tiến.

Tiếp thu và ứng dụng kết quả của những đề tài nghiên cứu trên, đồng thời lựa chọn các nhân tố phù hợp với đặc điểm tổ chức trong khối HCSN, nhóm nghiên cứu đã xây dựng mô hình nghiên cứu (Hình 1) và sử dụng thang đo Likert 5 mức độ để tìm ra các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên nữ tại các cơ quan HCSN tỉnh Cà Mau.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Giả thuyết 1: Bản chất công việc (CV) có tương quan với mức độ gắn kết của nữ công chức viên chức với cơ quan làm việc (Kỳ vọng dấu dương +): Đây là đặc điểm của công việc đang thực hiện. Trong thực tế, sự gắn kết của người lao động và sự hiệu quả của công việc sẽ tăng nếu công việc có sự phù hợp với các đặc điểm như: nhân viên nắm rõ quy trình đặc điểm công việc, nhân viên có đủ kỹ năng để đáp ứng đặc điểm công việc cũng như có sự phù hợp nhất định với công việc đang thực hiện.

Giả thuyết 2: Lãnh đạo (LD) có tương quan với mức độ gắn kết của nữ công chức viên chức với cơ quan làm việc (Kỳ vọng dấu dương +): Lãnh đạo hay người quản lý là cấp trên trực tiếp của nhân viên. Trong thực tế, tính gắn kết của nhân viên sẽ tăng lên nếu người lãnh đạo quan tâm, chú ý đến nhân viên, có đủ năng lực và phẩm chất lãnh đạo đối với cấp dưới, nhất là có thể bảo vệ nhân viên khi cần đối xử công bằng, ghi nhận thành tích đóng góp của nhân viên.

Đặc biệt đối với nhân viên nữ, sự thông cảm, hỗ trợ quan tâm từ lãnh đạo sẽ có ảnh hưởng lớn tới tâm lý và động lực làm việc gắn bó công việc lâu dài.

Giả thuyết 3: Cơ hội đào tạo và thăng tiến (DT) có tương quan với mức độ gắn kết của nữ công chức viên chức với cơ quan làm việc (Kỳ vọng dấu dương +): Cơ hội đào tạo và thăng tiến theo thang nhu cầu của Maslow (1943), thăng tiến là nhu cầu cấp cao của con người. Sự thăng tiến chính là cách để khẳng định vị thế trong tổ chức và trước đồng nghiệp, thỏa mãn nhu cầu được tôn trọng của cá nhân trong tổ chức, đồng thời đi kèm với thăng tiến là những quyền lợi khác tương ứng (Maslow, 1943).

Giả thuyết 4: Điều kiện làm việc (DK) có tương quan với mức độ gắn kết của nữ công chức viên chức với cơ quan làm việc (Kỳ vọng dấu dương +): Theo Kovach (1987), môi trường và điều kiện làm việc tốt giúp nhân viên hoàn thành tốt công việc. Một cơ quan làm việc sạch sẽ, ngăn nắp,

môi trường làm việc hiện đại và phù hợp nhằm đảm bảo các điều kiện tốt cho nhân viên nhằm giảm thiểu rủi ro nghề nghiệp và tăng năng suất lao động.

Giả thuyết 5: Phúc lợi (PL) có tương quan với mức độ gắn kết của nữ công chức viên chức với cơ quan làm việc (Kỳ vọng dấu dương +): Yếu tố phúc lợi là một trong những yếu tố quan trọng giúp đảm bảo và nâng cao đời sống vật chất cũng như tinh thần đối với cán bộ, viên chức. Các cơ quan hành chính nhà nước thường hơn các doanh nghiệp thuộc loại hình khác là luôn cam kết tuân thủ pháp luật, đảm bảo đúng đắn và đủ bảo hiểm xã hội, và mua bảo hiểm y tế cho cán bộ, công chức, thực hiện đầy đủ các chính sách phúc lợi giúp cho họ an tâm làm việc mà không phải phân tâm suy nghĩ (Kovach, 1987).

Giả thuyết 6: Đồng nghiệp (DN) có tương quan với mức độ gắn kết của nữ công chức viên chức với cơ quan làm việc (Kỳ vọng dấu dương +): Trong môi trường làm việc hiện nay đòi hỏi có sự phối hợp giữa các bên có liên quan như đồng nghiệp, tương tác với các tác nhân khác trong và ngoài công việc. Kết quả nghiên cứu trước cho thấy quan hệ với đồng nghiệp là tổng hòa các mối liên hệ giữa các cá nhân bên trong tổ chức. Sự gắn kết và động lực làm việc của nhân viên cũng tăng lên khi mối quan hệ với đồng nghiệp được tốt và hiệu quả. Nhân viên có xu hướng ở lại trong các tổ chức do họ thiết lập được các mối quan hệ công việc chặt chẽ theo nhóm tại nơi làm việc (Recardo và Jolly, 1997).

Giả thuyết 7: Thu nhập (TN) có tương quan với mức độ gắn kết của nữ công chức viên chức với cơ quan làm việc (Kỳ vọng dấu dương +): Đây là một trong những yếu tố quan trọng hiện nay có ảnh hưởng đến động lực và mức độ gắn kết của nhân viên.

Khi thu nhập tăng thì sẽ tạo hiệu ứng cho các bên có liên quan và tăng mức độ gắn kết và động lực làm việc đối với họ, kết quả này phù hợp với giả thuyết và kết quả nghiên cứu từ Kohn (1993), Pinto (2011). Điều này đặc biệt quan trọng đối với các cơ quan hành chính sự nghiệp, khi lĩnh vực hành chính thường lương thường thấp hơn khối tư nhân và khoản mức thu thập này phải tuân theo quy định của nhà nước.

2.2. Phương pháp thu thập số liệu

Dữ liệu được thu thập thông qua phỏng vấn trực tiếp 200 đáp viên là nữ CCVC tại khối cơ quan HCSN tại tỉnh Cà Mau bằng bảng câu hỏi gồm 39 câu hỏi thể hiện tương ứng cho bảy nhóm nhân tố. Nghiên cứu sử dụng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên kết hợp phân tầng với tiêu chí phân tầng là cấp đơn vị hành chính sự nghiệp, dựa trên danh sách thống kê nhân viên nữ tại các cơ quan hành chính sự nghiệp thuộc biên chế đang làm việc của tỉnh Cà Mau phân theo đơn vị và địa giới hành chính.

2.3. Phương pháp phân tích số liệu

Thống kê mô tả được sử dụng để phân tích các dữ liệu cơ bản đặc điểm của mẫu nghiên cứu như độ tuổi, thu nhập, thời gian công tác, ... đồng thời sử dụng thang đo Likert 5 mức độ để đánh giá các nhân tố ảnh hưởng tới sự gắn kết công việc của nữ CCVC như bản chất công việc, cơ hội đào tạo, thăng tiến, điều kiện làm việc, phúc lợi có liên quan của người phản hồi, mức độ từ 1 đến 5 với (5) Hoàn toàn đồng ý; (4) Đồng ý; (3) Không ý kiến; (2) Không đồng ý; (1) Hoàn toàn không đồng ý.

Phương pháp phân tích nhân tố khám phá Exploratory Factor Analysis (EFA), phân tích chỉ số KMO để xem xét sự thích hợp của phương pháp phân tích nhân tố, đây là chỉ số lớn của hệ số tương quan riêng phần của chúng (Norusis, 1994). Theo

Kaiser (1974) đề xuất giá trị $KMO > 0,90$ là rất tốt; $KMO > 0,80$ là tốt; $KMO > 0,70$ là được; $KMO > 0,60$ là tạm được; $KMO > 0,50$ là xấu; $KMO < 0,50$: không thể chấp nhận (Nguyễn Đình Thọ, 2011: 397).

Mô hình hồi quy tuyến tính trong nghiên cứu này dùng để xác định mức độ tác động của các biến sau phân tích nhân tố, cụ thể bao gồm: bản chất công việc, lãnh đạo, cơ hội đào tạo và thăng tiến, điều kiện làm việc, phúc lợi, đồng nghiệp, thu nhập đến mức độ gắn kết của nhân viên với dạng tổng quát như sau:

$$GK = \beta_0 + \beta_1 CV + \beta_2 LD + \beta_3 DT + \beta_4 DK + \beta_5 PL + \beta_6 DN + \beta_7 TN + \varepsilon$$

Bảng 1. Thông tin mẫu khảo sát

Nguồn lực	Đơn vị tính	Nhỏ nhất	Lớn nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Tuổi của người phản hồi	Năm	23	54	37,16	5,91
Số thành viên trong gia đình	Người	01	09	4,02	1,34
Số thành viên phụ thuộc trong gia đình	Người	00	06	1,71	0,99
Thời gian công tác	Năm	0,3	33	10,62	6,20
Thu nhập	Triệu đồng	02	35	7,66	5,28

3.2. Kiểm định Cronbach's Alpha

Kết quả phân tích độ tin cậy Cronbach's Alpha của thang đo là đều lớn hơn 0,7. Hệ số tương quan biến tổng

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Đặc điểm của mẫu khảo sát

Kết quả khảo sát 200 nữ CCVC cho thấy trung bình tuổi của người phản hồi là 37,16 tuổi (lớn nhất là 54 tuổi, nhỏ nhất là 23 tuổi). Số thành viên phụ thuộc trung bình trong gia đình là khoảng hai người (nhiều nhất là 06 thành viên và thấp nhất là 0 thành viên). Đây là yếu tố thuận lợi để nữ CCVC tập trung phát triển công việc. Thời gian công tác trung bình của người phản hồi là khoảng 11 năm, dao động từ 4 tháng đến 33 năm, mức thu nhập có sự chênh lệch rõ rệt (2-35 triệu đồng), trung bình là 7,66 triệu (Bảng 1).

của tất cả biến quan sát đều có hệ số tương quan biến tổng $> 0,3$ (Bảng 2). Như vậy, thang đo các nhân tố đáp ứng độ tin cậy.

Bảng 2. Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của các nhân tố

Các nhân tố	Số biến quan sát	Cronbach's Alpha
Bản chất công việc (CV)	6	0,814
Lãnh đạo (LD)	7	0,886
Cơ hội đào tạo thăng tiến (DT)	5	0,892
Điều kiện làm việc (DK)	6	0,866
Phúc lợi (PL)	5	0,813
Đồng nghiệp (DN)	5	0,842
Thu nhập (TN)	5	0,890
Gắn kết (GK)	5	0,903

3.3. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Kết quả kiểm định Bartlett cho thấy giữa các biến trong tổng thể có mối tương quan với nhau ($P < 0,05$). Đồng thời, hệ số

KMO = 0,886 lớn hơn 0,5 cho thấy việc nhóm các biến lại và để phân tích nhân tố là phù hợp đối với bộ số liệu trong nghiên cứu này (Bảng 3).

Bảng 3. Hệ số KMO và kiểm định Bartlett

Kiểm định KMO và Bartlett's		
Hệ số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)		0,886
	Giá trị Chi-Square	4630,290
Mô hình kiểm định của Bartlett	Bậc tự do	595
	Mức ý nghĩa (P-value)	0,000

Kết quả cho thấy 7 nhân tố đều có giá trị Eigenvalues > 1 và phương sai trích là 70,611% > 50% là đạt yêu cầu. Do đó, bảy nhân tố được rút trích ra từ biến quan sát sau

khi dùng phương pháp rút trích (principal components) và phép quay (varimax), thể hiện khả năng giải thích được 70,611% sự thay đổi của biến phụ thuộc trong tổng thể (Bảng 4).

Bảng 4. Tổng phương sai trích

Nhân tố	Chỉ số sau khi trích			Chỉ số sau khi xoay		
	Tổng	% Phương sai trích	% Tích lũy phương sai trích	Tổng	% Phương sai trích	% Tích lũy phương sai trích
1	3,267	9,335	44,118	3,867	11,048	23,364
2	2,275	6,499	50,616	3,536	10,103	33,467
3	1,674	4,783	55,399	3,036	8,676	42,142
4	1,663	4,751	60,150	2,821	8,060	50,203
5	1,417	4,048	64,198	2,710	7,743	57,946
6	1,142	3,261	67,459	2,643	7,552	65,498
7	1,103	3,152	70,611	1,790	5,113	70,611

Phương pháp rút trích nhân tố (Principal components analysis) đã được thực hiện ba lần và phép quay (Varimax rotation), kết quả tổng hợp lần cuối các nhóm như sau:

Nhóm 1 (Thu nhập): còn 5 biến quan sát là TN1, TN2, TN3, TN4, TN5.

Nhóm 2 (Bản chất công việc): còn 5 biến quan sát là CV1, CV2, CV4, CV5, CV6.

Nhóm 3 (Phúc lợi): còn 4 biến quan sát

là PL1, PL2, PL3, PL4.

Nhóm 4 (Đồng nghiệp): còn 4 biến quan sát là DN1, DN2, DN3, DN4.

Nhóm 5 (Cơ hội đào tạo và thăng tiến): còn 5 biến quan sát là DT1, DT2, DT3, DT4, DT5.

Nhóm 6 (Điều kiện làm việc): còn 6 biến quan sát là DK1, DK2, DK3, DK4, DK5, DK6.

Nhóm 7 (Lãnh đạo): còn 6 biến quan sát là LD2, LD3, LD4, LD5, LD6, LD7.

3.4. Phân tích mô hình hồi quy đa biến

Với hệ số tương quan là $0,678 > 0,5$, mô hình thích hợp để sử dụng đánh giá mối quan hệ giữa biến phụ thuộc và các biến độc lập. Ngoài ra, giá trị hệ số R^2 hiệu chỉnh là $0,440$, do đó mô hình hồi quy tuyến tính đã xây dựng phù hợp với dữ liệu 44% hay khoảng 44% mức độ gắn kết của nữ công

chức viên chức trong khối hành chính sự nghiệp tỉnh Cà Mau được giải thích bởi các biến số của mô hình hồi quy, các phần còn lại là do sai số và các nhân tố khác. Hệ số Durbin-Watson = $1,852$ nằm trong khoảng $1,5$ đến $2,5$ nên không có hiện tượng tự tương quan chuỗi bậc nhất xảy ra (Bảng 5).

Bảng 5. Đánh giá mức độ phù hợp của mô hình hồi quy tuyến tính đa biến

Mô hình	Hệ số R	Hệ số R^2	Hệ số R^2 hiệu chỉnh	Sai số chuẩn của ước lượng	Durbin-Watson
1	0,678 ^a	0,460	0,440	0,54579	1,852

Kết quả phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ gắn kết của công chức viên chức khối hành chính sự nghiệp cho thấy có bảy nhân tố là: TN, CV, PL, DN, DT, LD, DK có ảnh hưởng cùng chiều hay tỷ lệ thuận với mức độ gắn kết của nữ CCVC trong khối HCSN tỉnh Cà Mau. Trong bảy nhân tố tác động cùng chiều nhân tố đồng nghiệp, bản chất công việc và cơ hội đào tạo và thăng tiến là những nhân tố có sự ảnh hưởng sâu sắc đến mức độ gắn kết của nữ CCVC trong khối HCSN tỉnh Cà Mau,

kết quả này tương đồng với một số nghiên cứu của Nguyễn Phúc Nguyên và cộng sự, (2020); Đỗ Văn Tuấn (2017); Trịnh Thị Hà (2019). Nhân tố DN ($0,267$) đóng vai trò quan trọng nhất trong mô hình hồi quy, thứ tự tiếp đến là CV ($0,251$) > DT ($0,224$) > DK ($0,072$) > TN ($0,064$) > PL ($0,002$) > LD ($0,001$) (Bảng 6).

Phương trình hồi quy tuyến tính đa biến của các nhân tố ảnh hưởng đến MDGK của NCCVC trong khối HCSN tỉnh Cà Mau được viết như sau:

$$Y = 0,064 * \text{Thu nhập} + 0,251 * \text{Bản chất công việc} + 0,002 * \text{Phúc lợi} + 0,267 * \text{Đồng nghiệp} + 0,224 * \text{Cơ hội đào tạo và thăng tiến} + 0,001 * \text{Lãnh đạo} + 0,072 * \text{Điều kiện làm việc}$$

Bảng 6. Kết quả phân tích mô hình hồi quy đa biến các nhân tố ảnh hưởng

Biến	Hệ số B chưa chuẩn hóa	Sai số chuẩn	Hệ số Beta chuẩn hóa	Giá trị p	VIF
Hằng số	0,518	0,292		0,078	
TN	0,058	0,065	0,064	0,079	1,899
PL	0,002	0,083	0,002	0,076	2,327
CV	0,294	0,078	0,251	0,000	1,569
DK	0,080	0,087	0,072	0,059	2,206
LD	0,002	0,088	0,001	0,086	2,306
DN	0,290	0,075	0,267	0,000	1,671
DT	0,214	0,073	0,224	0,004	2,071

Mức độ cảm nhận của cán bộ, nhân viên nữ trong các cơ quan hành chính sự nghiệp dựa trên điểm trung bình đánh giá của từng nhân tố, sau đó sắp xếp đánh giá về mức độ cảm nhận của cán bộ nhân viên từ hạng 1 đến 7 gồm DN (3,84), LD (3,76),

CV (3,76), DK (3,70), DT (3,62), PL (3,55), TN (3,20). Các mức xếp hạng phân loại này được đánh giá theo các mức giá trị trung bình từ 1 - 1,8 (mức kém), 1,8 - 2,6 (mức yếu), 2,6 - 3,4 (mức trung bình), 3,4 - 4,2 (mức khá), 4,2 - 5,0 (mức tốt) (Bảng 7).

Bảng 7. Tầm quan trọng của các nhân tố đối với sự gắn kết của nữ công chức viên chức

Nhân tố	Giá trị trung bình	Xếp hạng tầm quan trọng
DN	3,84	1
LD	3,76	2
CV	3,76	2
DK	3,70	3
DT	3,62	4
PL	3,55	5
TN	3,20	6

4. Kết luận và hàm ý quản trị

Các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết trong công việc của nữ công chức, viên chức khối hành chính sự nghiệp tỉnh Cà Mau được nghiên cứu bằng phương pháp phân tích nhân tố khám phá EFA. Có bảy nhân tố, bao gồm bản chất công việc, lãnh đạo, cơ hội đào tạo và thăng tiến, điều kiện làm việc, đồng nghiệp, thu nhập, và phúc lợi, có mối tương quan thuận đến sự gắn kết của nữ công chức, viên chức tại khối cơ quan HCSN tỉnh Cà Mau ($P < 0,05$). Trong đó, nhân tố đồng nghiệp có ảnh hưởng nhiều nhất đến mức độ gắn kết của nữ công chức, viên chức tại tỉnh Cà Mau. Điều này được lý giải là khi có mối quan hệ tốt với đồng nghiệp và được làm việc với ban lãnh đạo trong công việc thì điều kiện cho nữ công chức viên chức có được cơ hội tham

gia đào tạo và thăng tiến trong công việc sẽ cao hơn. Vì vậy, mức độ gắn kết trong công việc của nữ công chức, viên chức trong khối hành chính sự nghiệp tại tỉnh Cà Mau có thể được cải thiện nếu mối quan hệ giữa đồng nghiệp với nhau, mối quan hệ giữa cấp trên và cấp dưới được cải thiện và quan tâm, từ đó tạo môi trường làm việc công bằng, bình đẳng, giúp đỡ, yêu thương, tôn trọng lẫn nhau, tránh các xung đột, mâu thuẫn, bất mãn trong nhân viên.

Bên cạnh đó, điều kiện làm việc và cơ hội đào tạo thăng tiến cũng được tìm thấy là có tương quan thuận với mức độ gắn kết trong công việc của nữ công chức, viên chức. Chính vì thế, lãnh đạo tổ chức tại các cơ quan cần đưa ra các quy định nhằm đảm bảo việc công bằng cho nữ giới thông qua đội ngũ thanh tra lao động được đào tạo và

có nhận thức tốt về bình đẳng giới, từ đó tạo cơ hội thăng tiến công bằng cho nữ công chức viên chức tại tỉnh Cà Mau, tương ứng với sự cống hiến, năng lực, sáng kiến trong công việc của họ. Bên cạnh đó, các đơn vị quản lý có thể kết hợp hoặc đặt hàng các cơ sở giáo dục trong và ngoài tỉnh các lớp tập huấn ngắn hạn về chuyên môn nghiệp vụ để giúp tăng cường cơ hội đào tạo cho các nhân viên trong đơn vị, đặc biệt ưu tiên nữ giới trong các hoạt động này. Kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra phúc lợi xã hội cũng là yếu tố nâng cao sự gắn kết của nữ công chức viên chức, các cơ quan tổ chức HCSN cần quan tâm đến lương thưởng và phúc lợi của đội ngũ cán bộ nhân viên, xem xét cải cách chế độ lương thưởng, có chế độ khen thưởng cho công chức viên chức một cách công bằng, khách quan, đặc biệt có chính sách hỗ trợ cho nữ công chức viên chức như thai sản, bảo hiểm y tế, bảo hộ lao động, ...

Đạo đức công bố

Tác giả đảm bảo các chuẩn mực chung về đạo đức nghiên cứu và công bố khoa học.

Tài liệu tham khảo

- Bhatnagar, J. (2007). Talent management strategy of employee engagement in Indian ITES employees: key to retention. *Employee relations*, 29(6): 640-663. <https://doi.org/10.1108/01425450710826122>
- Đỗ Văn Tuấn (2017). *Nghiên cứu sự gắn bó của nhân viên tại Công ty TNHH MTV Tư vấn đầu tư Công nghiệp Mỏ luyện kim*. Luận văn thạc sỹ, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
- ILO (2021). *Giới và thị trường lao động ở Việt Nam: Báo cáo phân tích dựa trên số liệu Điều tra Lao động - Việc làm*. International Labour Organization.
- Kovach, K. A. (1987). What motivates employees? Workers and supervisors give different answers. *Business Horizons*, 30(5): 58-65. [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(87\)90082-6](https://doi.org/10.1016/0007-6813(87)90082-6)
- Kohn, A. (1993). *Punished by rewards: The trouble with gold stars, incentive plans, A's, praise, and other bribes*. New York, Houghton, Mifflin and Company.
- Maslow, A. H. (1943). Preface to motivation theory. *Psychosomatic medicine*, 5(1): 85-92. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1097/00006842-194301000-00012>
- Ncube, F., and Jerie, S. (2012). Leveraging employee engagement for competitive advantage in the hospitality industry. A comparative study of hotels A and B in Zimbabwe. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, 3(4): 380-388. <https://hdl.handle.net/10520/EJC126570>
- Nguyễn Đình Thọ (2011). *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*. Hà Nội, Nxb Lao động Xã hội.
- Nguyễn Phúc Nguyên, Nguyễn Thị Như Hiếu, Nguyễn Thị Thúy Hằng và Hoàng Anh Viện (2020). Nghiên cứu sự gắn kết của nhân viên đối với tổ chức trường hợp Khách sạn 3 sao tại Đà Nẵng. *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 276: 93-102.
- Nguyễn Thị Hào Tâm (2021). Tạo động lực làm việc cho công chức hiện nay. *Tạp chí lý luận chính trị*. Truy cập ngày 14 tháng 05 năm 2021 tại <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/thuc-tien/item/3745-tao-dong-luc-lam-viec-cho-cong-chuc-hien-nay.html>

- Pinto, E. P. (2011). The influence of wage on motivation and satisfaction. *International Business and Economics Research Journal (IBER)*, 10(9): 81-92. <https://doi.org/10.19030/iber.v10i9.5629>
- Recardo, R., and Jolly, J. (1997). Organizational Culture and Teams. *S.A.M Advanced Management Journal*, 62(2): 4-7.
- Tổng cục Thống kê Việt Nam (2021). *Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm quý IV năm 2021 và chỉ số phát triển con người Việt Nam 2016-2020*.
- Trịnh Thị Hà (2019). Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên: Trường hợp nghiên cứu của khách sạn bốn sao tại Đà Lạt. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ*, 6: 43-45.
- Võ Trọng Quốc (2018). *Tác động của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực đến sự gắn kết của nhân viên với tổ chức tại công ty cổ phần du lịch quốc tế Vũng Tàu*. Luận văn Thạc sỹ, Trường Đại học Bà Rịa - Vũng Tàu.