

Các yếu tố ảnh hưởng đến sự cam kết gắn bó của người lao động tại Công ty Cổ phần Viễn thông FPT - Chi nhánh Huế

Nguyễn Quốc Khánh

Khoa Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế

Email: nqkhanh.hce@hueuni.edu.vn

Tóm tắt: Nghiên cứu xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến sự cam kết gắn bó của người lao động tại công ty Cổ phần Viễn thông FPT - Chi nhánh Huế thông qua khảo sát trực tiếp nhân viên trong công ty. Các thang đo được xây dựng bằng kiểm định hệ số Cronbach's Alpha, phương pháp phân tích nhân tố khám phá EFA và hồi quy tương quan. Kết quả cho thấy 6 yếu tố tác động sự cam kết gắn bó của nhân viên: bản chất công việc, môi trường làm việc, văn hóa doanh nghiệp, phong cách lãnh đạo, cơ hội đào tạo và thăng tiến, thu nhập và phúc lợi. Dựa trên kết quả này, tác giả đưa ra một số bản luận và hàm ý quản trị cho các nhà nghiên cứu cũng như các công ty trong việc nâng cao sự gắn kết của nhân viên đối với tổ chức

Từ khóa: sự gắn kết, nhân viên, FPT.

1. Mở đầu

Trong mọi tổ chức, sự cam kết gắn bó của người lao động được coi là một nguồn lực quan trọng góp phần giúp tổ chức thích ứng nhanh với những đòi hỏi phải thay đổi (Schuster, 1998). Nhân viên có cam kết cao thường làm việc lâu dài hơn, đóng góp nhiều hơn vào thành công chung của doanh nghiệp và có tinh thần trách nhiệm cao hơn trong công việc.

Theo báo cáo của Work Institute, tỷ lệ luân chuyển nhân sự toàn cầu đã tăng lên khoảng 20% vào năm 2024, tăng từ mức 18% vào năm 2023. Khi tỷ lệ nhảy việc cao có thể gây hại đối với hiệu quả hoạt động của tổ chức (Glebbeek và Bax, 2004), và chi phí tuyển dụng và thay thế nhân sự đã nghỉ việc thường khá cao (Hinkin và Tracey, 2000). Bên cạnh đó, FPT Telecom cũng đối mặt với thách thức tương tự khi tỷ lệ nghỉ việc tăng từ -3,8% trong năm 2022 lên 2,62% vào năm 2023.

Việc hội nhập tạo ra nhiều cơ hội nhưng cũng đặt ra không ít thách thức, đặc biệt là về việc giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao – yếu tố then chốt để đáp ứng được yêu cầu về đổi mới công nghệ và sự phát triển nhanh chóng của thị trường. Tại công ty cổ phần Viễn thông FPT - Chi nhánh Huế, việc giữ chân nhân viên có chất lượng và cam kết gắn bó lâu dài càng trở nên quan trọng hơn vì thành phố Huế là thành phố có tốc độ phát triển kinh tế tương đối chậm hơn so với các thành phố lớn khác như Hà Nội hay Thành phố Hồ Chí Minh, việc thu hút và duy trì nhân tài là một thách thức không nhỏ.

Xuất phát từ những vấn đề trên tác giả quyết định chọn đề tài “Xuất phát từ những lý do trên, tôi

đã chọn đề tài: “Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến sự cam kết gắn bó của người lao động tại Công ty Cổ phần Viễn thông FPT - Chi nhánh Huế”

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Sự cam kết gắn bó với tổ chức

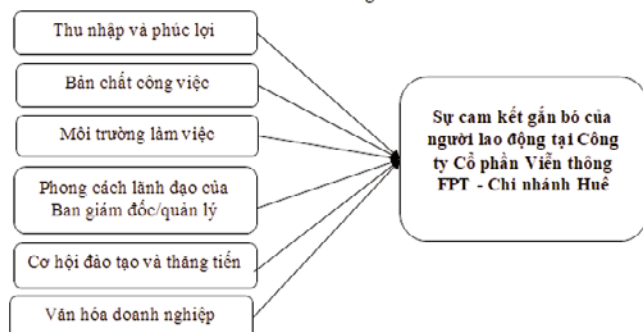
Có nhiều cách định nghĩa khác nhau về sự gắn bó của nhân viên với tổ chức. O'Reilly và Chatman (1986) cho rằng gắn kết với tổ chức là một trạng thái tâm lý của các thành viên, phản ánh mức độ mà cá nhân tiếp thu và chấp nhận các đặc điểm của tổ chức. Trong khi đó, Mathieu và Zajac (1990) định nghĩa gắn kết với tổ chức là sự liên kết hay ràng buộc giữa cá nhân và tổ chức. Nghiên cứu này áp dụng định nghĩa của Meyer và Allen (1991), trong đó sự gắn kết được hiểu là trạng thái tâm lý kết nối cá nhân với tổ chức.

2.2. Mô hình nghiên cứu lý thuyết

Các nghiên cứu trước đây đã chỉ ra nhiều yếu tố ảnh hưởng đến sự cam kết của người lao động với tổ chức. Tuy nhiên, do sự khác biệt trong mô hình và đối tượng khảo sát, kết quả nghiên cứu cũng có sự khác biệt về mức độ tác động của từng yếu tố. Điều này cho thấy không có mô hình chung cho tất cả các doanh nghiệp. Nghiên cứu này kiểm định thang đo ảnh hưởng đến sự cam kết của người lao động tại Công ty Cổ phần Viễn Thông FPT – Chi nhánh Huế. Dựa trên các lý thuyết của Maslow, Herzberg, Vroom và Alderfer, cùng với nghiên cứu trong và ngoài nước, nghiên cứu này điều chỉnh các mô hình tham khảo sao cho phù hợp với thực tế tại công ty. Mặc dù tên gọi có sự thay đổi, nhưng các yếu tố vẫn

được kế thừa và phát triển. Ngoài ra, tác giả phỏng vấn sâu nhân viên lâu năm để tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng đến sự cam kết của nhân viên. Do đó, mô hình nghiên cứu được điều chỉnh để phù hợp với thực tế tại công ty cổ phần Viễn thông FPT – Chi nhánh Huế.

Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất



2.2. Phương pháp nghiên cứu

Xác định các biến đo lường: nghiên cứu sơ bộ nhằm xác định các yếu tố và các thuộc tính đo lường. Nghiên cứu sử dụng phương pháp thu thập thông tin thứ cấp, kết hợp với kỹ thuật phỏng vấn các các lãnh đạo, quản lý của công ty để xác định các yếu tố trong mô hình nghiên cứu. Cuối cùng, để hiệu chỉnh thang đo và hoàn chỉnh bảng câu hỏi chính thức cho bước sau, nghiên cứu đã phỏng vấn trực tiếp tổng thể toàn bộ 180 người lao động đang làm việc tại công ty FPT.

Thu thập và phân tích dữ liệu: Nghiên cứu tiến hành thu thập số liệu và phân tích số liệu bằng phần mềm SPSS 20.0, tiến hành kiểm định thang đo thông qua các bước: hệ số tin cậy Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá EFA và phân tích hồi quy.

3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

3.1. Đặc điểm của mẫu nghiên cứu

Dặc điểm mẫu nghiên cứu	Tần số (Người)	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nữ	78
	Nam	102
Độ tuổi	Dưới 25 tuổi	28
	Từ 25 đến dưới 40 tuổi	117
	Từ 40 đến dưới 55 tuổi	26
	Từ 55 tuổi trở lên	9
Thu nhập	Dưới 7 triệu/tháng	50
	Từ 7 đến dưới 10 triệu/tháng	66
	Từ 10 đến dưới 15 triệu/tháng	50
	Từ 15 triệu/tháng trở lên	14
Kinh nghiệm làm việc	Dưới 1 năm	28
	Từ 1 đến dưới 4 năm	71
	Từ 4 đến dưới 9 năm	65
	Từ 9 năm trở lên	16

Qua phân tích điều tra, về đối tượng tham gia trả lời phỏng vấn cho nghiên cứu là: phần lớn nhân viên có thu nhập khá và có độ tuổi tương đối trẻ.

3.2. Kiểm định độ tin cậy của các biến số phân tích

Nghiên cứu tiến hành kiểm định hệ số tin cậy

Cronbach's Alpha với các thành phần thuộc 7 thang đo. Kết quả kiểm định cho thấy (bảng 2): tất cả các thành phần trong các thang đo đều có hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,3 nên được chấp nhận. Ngoài ra các hệ số Cronbach Alpha đều lớn hơn 0,7 nên các thành phần trong các thang đo đều có độ tin cậy cao, là những thang đo lường tốt.

Bảng 2: Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo

Thang đo	Mã hóa	Số biến quan sát	Hệ số tương quan biến tổng		Cronbach's Alpha
			Lớn nhất	Nhỏ nhất	
Thu nhập và phúc lợi	TNVPL	5	0,833	0,660	0,897
Bản chất công việc	BCCV	4	0,795	0,781	0,905
Môi trường làm việc	MT	3	0,723	0,687	0,844
Phong cách lãnh đạo	PC	5	0,954	0,806	0,968
Cơ hội đào tạo và thăng tiến	ĐTVT	4	0,763	0,638	0,865
Văn hóa doanh nghiệp	VHDN	5	0,804	0,569	0,866
Sự cam kết gắn bó	CKGB	4	0,638	0,486	0,757

3.3. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA

Kết quả EFA đối với thang đo các biến độc lập: có hệ số KMO là 0,799 và kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê (sig.=0,000 < 0,05) và phương sai rút trích là 76,179% (>50%) đạt yêu cầu (Hair et al, 1998). Qua đó, có thể kết luận dữ liệu dùng để phân tích nhân tố là hoàn toàn thích hợp.

Kết quả EFA đối với thang đo sự gắn bó: kiểm định KMO và Bartlett's Test trong phân tích nhân tố có hệ số KMO phù hợp (bằng 0,738 lớn hơn 0,5) và kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê (sig. = 0,000 < 0,05) cho thấy phân tích nhân tố EFA đối với thang đo này là phù hợp (Hair et al, 1998).

3.4. Phân tích hồi quy

Tác giả đã sử dụng mô hình quy tuyến tính bội với phương pháp Enter. Kết quả ở cho thấy thống kê F =48,330 giá trị Sig = 0.000 (<0.05). Như vậy mô hình hồi quy tuyến tính bội xây dựng phù hợp với dữ liệu. Đồng thời, hệ số xác định R bình phương hiệu chỉnh bằng 0,521 chứng minh cho sự phù hợp của mô hình, tức là 6 nhân tố (bảng 4) giải thích được 52,1% biến động sự gắn kết của nhân viên đối với công ty. Trong đó, yếu tố thu nhập và phúc lợi thể hiện sự tác động mạnh nhất với hệ số beta chuẩn hóa là 0,317.

Bảng 3: Kết quả phân tích hồi quy

Mã biến	Hệ số chưa chuẩn hoá		Hệ số chuẩn hóa	Giá trị t	Sig.
	B	Sai số chuẩn	Beta		
Hằng số	0,927	0,217		4,274	,000
TNVPL	0,199	0,033	0,317	6,090	,000
BCCV	0,098	0,029	0,221	3,373	,001
MT	0,112	0,028	0,230	4,003	,000
PC	0,099	0,027	0,234	3,670	,000
ĐTVT	0,137	0,025	0,293	5,505	,000
VHDN	0,111	0,025	0,232	4,383	,000

4. Kết luận

Nghiên cứu cũng đã xác định được sáu yếu tố tạo tác động sự gắn bó của nhân viên: thu nhập và phúc lợi, bản chất công việc, môi trường làm việc, phong

cách lãnh đạo, đào tạo và thăng tiến, văn hóa doanh nghiệp. Qua mô hình nghiên cứu cho thấy yếu tố thu nhập và phúc lợi, đào tạo và thăng tiến là hai yếu tố có tác động quan trọng nhất trong việc nâng cao sự cam kết gắn bó của nhân viên đối với công ty. Do đó ban lãnh đạo công ty cần quan tâm hơn nữa đến hai yếu tố này./.

Tài liệu tham khảo

Alderfer (1969), Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace, *Human Resource Management Review*, 185-201.

A. H. Maslow (1943), A Theory of Human Motivation, Originally Published in *Psychological Review*, pp. 370-396

Frederick Herzberg (1968), Two Factor Theory & Herzberg's Job Motivation - Hygiene Theory.

Glebbeek, A. C., & Bax, E. H. (2004). Is high employee turnover really harmful? An empirical test using company records. *Academy of management journal*, 47(2), 277-286.

Hair, Joseph F. Jr.; Anderson, Rolph E.; Tatham, Ronald L.; Black, William C. (1998), *Multivariate Data Analysis*, 5th Edition, Prentice Hall, Upper Saddle River.

Hinkin, T. R., & Tracey, J. B. (2000). The cost of turnover: Putting a price on the learning curve. *Cornell hotel and restaurant administration quarterly*, 41(3), 14-21.

Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171.

O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology*, 71(3), 492.

Meyer & Allen (1991), A three component conceptualization commitment of organizational, *Human Resources Management. Review*.