



CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ GẮN BÓ CỦA NHÂN VIÊN VỚI TỔ CHỨC: NGHIÊN CỨU THỰC NGHIỆM TẠI CÔNG TY TNHH SẢN XUẤT VÀ KINH DOANH THÉP ĐÔNG Á

Nguyễn Thị Mơ, Hoàng Văn Huệ, Nguyễn Thị Mỹ
Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Hưng Yên

Ngày tòa soạn nhận được bài báo: 16/04/2018
Ngày phân biên đánh giá và sửa chữa: 09/05/2018
Ngày bài báo được xét duyệt đăng: 15/05/2018

Tóm tắt:

Nghiên cứu này tập trung phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của nhân viên đối với công ty TNHH Sản xuất và kinh doanh thép Đông Á. Số liệu của nghiên cứu được thu thập thông qua phát phiếu khảo sát 230 cán bộ, nhân viên. Nghiên cứu sử dụng phương pháp kiểm định độ tin cậy bằng hệ số Cronbach's alpha, phân tích nhân tố khám phá và hồi quy tuyến tính. Kết quả cho thấy, mức độ gắn bó của nhân viên với công ty phụ thuộc vào bốn nhân tố: thu nhập và phúc lợi, cơ hội đào tạo và thăng tiến, điều kiện làm việc và tính ổn định trong công việc. Trong đó nhân tố thu nhập và phúc lợi có tác động mạnh nhất đến sự gắn bó của cán bộ, nhân viên tại công ty.

Từ khóa: sự gắn bó của nhân viên.

I. Đặt vấn đề

Đề tồn tại và phát triển trong sự cạnh tranh quyết liệt của thương trường, chủ doanh nghiệp cần có những người luôn sát cánh, cùng nghĩ và cùng làm để đạt được các mục tiêu kinh doanh của doanh nghiệp. Hay nói khác hơn làm sao để nguồn nhân lực này gắn kết và trung thành với tổ chức là vô cùng quan trọng. Khi nhân viên rời bỏ, công ty phải tốn thời gian tìm kiếm người thay thế cũng như chi phí đào tạo, bên cạnh đó còn phải đối đầu với sự rò rỉ thông tin, công nghệ, khách hàng và nghiêm trọng hơn là làm xấu đi hình ảnh của công ty. Vì vậy, công ty TNHH Sản xuất và kinh doanh thép Đông Á cần phải tìm hiểu các yếu tố làm ảnh hưởng đến sự gắn bó của nhân viên mình trên cơ sở đó sẽ xem xét, đánh giá và có những hướng đi phù hợp trong việc nâng cao sự trung thành, gắn bó của nhân viên.

II. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

1. Cơ sở lý thuyết

Sự gắn bó là ý định gắn bó lâu dài với tổ chức, do đó tổ chức thường thúc đẩy cam kết trong nhân viên của họ lên cao để đạt được sự ổn định và giảm chi phí. Sự gắn kết của nhân viên đối với tổ chức đã dẫn hướng cho sự thành công của tổ chức và cũng chính các nhân viên trung thành, tự hào, yêu mến tổ chức sẽ giúp tổ chức đạt được những mục tiêu kinh doanh to lớn bằng việc làm thỏa mãn khách hàng, duy trì năng suất và hiệu quả công việc nhằm đạt được các mục tiêu tài chính. Sự gắn bó của nhân viên với tổ chức là chủ đề thu hút nhiều sự quan tâm của các nhà khoa học trong và ngoài nước, nó được xem như là một chủ đề quan trọng trong lĩnh vực hành vi tổ chức và tâm lý tổ chức. Trong thời gian qua, các nhà khoa học trên thế giới đã nghiên cứu và đưa ra nhiều quan điểm khác nhau về gắn bó của nhân viên với tổ chức hay cam kết của nhân viên với tổ chức.

Meyer và Allen (1990), định nghĩa gắn bó với tổ chức là trạng thái tâm lý buộc chặt cá nhân với tổ chức. Tác giả đã chú trọng ba trạng thái tâm

lý của nhân viên khi gắn kết với tổ chức. Nhân viên có thể trung thành với tổ chức, xuất phát từ tình cảm thực sự của họ, họ sẽ ở lại với tổ chức dù nơi khác trả lương cao hơn, điều kiện làm việc tốt hơn; họ chỉ có thể trung thành với tổ chức chỉ vì họ không có cơ hội kiếm được công việc tốt hơn; và họ trung thành với tổ chức vì những chuẩn mực đạo đức mà họ theo đuổi. Sự hài lòng công việc là những đánh giá dựa trên những nhận thức và tình cảm của nhân viên về niềm tin và cảm xúc tích cực của họ đối với công việc đó (Slack và cộng sự, 2010). Sự gắn bó của nhân viên với tổ chức được thể hiện ở hai khía cạnh: thứ nhất là gắn bó hành vi, cá nhân mong muốn sẽ nhận được phần thưởng từ tổ chức hay ngược lại thực hiện nghĩa vụ của mình với tổ chức đó theo cách “một người tự trời buộc mình bằng chính hành động của anh ta” (Mowday và cộng sự, 1979); thứ hai, là gắn bó thái độ: Là sức mạnh tương đồng về sự đồng nhất của nhân viên với tổ chức và sự tham gia tích cực của nhân viên trong một tổ chức nhất định (Porter & cộng sự, 1974). Sự gắn bó xuất hiện và phát triển chậm nhưng chắc chắn theo thời gian khi cá nhân đó suy nghĩ về mối quan hệ giữa họ và tổ chức. Ngược lại, sự hài lòng trong công việc là một thước đo không bền vững theo thời gian, nó phản ánh những hành vi tức thời đối với các vấn đề cụ thể như lương, thưởng, giám sát.

Theo Man Power (2002), thì sự gắn bó bao gồm: (1) sự sẵn lòng giới thiệu công ty của mình như một nơi làm việc tốt; (2) sẵn lòng giới thiệu các sản phẩm và dịch vụ của công ty; (3) Có ý định gắn bó lâu dài với công ty. Kanter (1968) cho rằng “gắn bó với tổ chức như sự tự nguyện của người lao động để công hiến năng lượng và sự trung thành với một tổ chức”. Gắn bó với tổ chức là mối quan hệ đa chiều trong tự nhiên, liên quan đến lòng trung thành của nhân viên cho tổ chức, sẵn sàng nỗ lực cho tổ chức, mục tiêu và giá trị hợp thức của tổ chức và mong muốn duy trì với tổ chức (Bateman, 1984). Sự gắn bó với tổ chức là lời hứa của cá nhân với tổ chức bao gồm ý thức về gắn bó với công việc, lòng trung

thành và niềm tin về các giá trị của tổ chức (O'Reilly & Chatman (1986), Northcraft & Neale (1996)).

Trong thực tiễn của Việt Nam, nghiên cứu của Trần Thị Kim Dung (2005) thông qua số liệu sơ cấp của các cuộc điều tra tại 86 doanh nghiệp ở Việt Nam chỉ ra yếu tố ảnh hưởng đến mức độ gắn bó là công việc, cơ hội đào tạo và thăng tiến, môi trường và không khí làm việc, thu nhập. Kết quả cũng chỉ ra rằng yếu tố ảnh hưởng lớn nhất đến mức độ gắn bó của nhân viên là môi trường không khí làm việc, yếu tố ít ảnh hưởng nhất đến mức độ gắn bó của nhân viên chính là cơ hội đào tạo và thăng tiến.

Phạm Thế Anh (2009), chỉ ra mức độ gắn bó của người lao động với doanh nghiệp cho thấy cơ hội phát triển, chế độ đãi ngộ và lương thưởng và hệ thống bản mô tả công việc là ba nhân tố quan trọng tác động cùng chiều đến sự gắn kết doanh nghiệp.

2. Mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Trong những nghiên cứu của Singh (2004), Mowday và cộng sự (1979) đã đưa ra 8 nhân tố ảnh hưởng đến mức độ gắn bó của nhân viên với công ty: (1) môi trường và điều kiện làm việc; (2) lương bổng hậu hĩnh, (3) cơ hội thăng tiến, (4) Văn hóa

tổ chức, (5) Ý thức sở hữu, (6) Giờ giấc làm việc linh động, (7) Mối quan hệ với cấp trên, (8) sự cân bằng cuộc sống và công việc. Dựa trên những cơ sở lý thuyết nổi tiếng trên, nghiên cứu của Trần Thị Kim Dung (2005), Trần Thị Kim Dung và Nguyễn Thị Mai Trang, Phạm Thế Anh và tình hình nhân sự thực tế tại công ty TNHH sản xuất và kinh doanh thép Đông Á tác giả quyết định điều chỉnh và đề xuất một số nhân tố cơ bản tác động đến sự gắn bó của nhân viên với công ty để xây dựng nên mô hình nghiên cứu.

Giả thuyết nghiên cứu:

H1: Bản chất công việc có quan hệ cùng chiều với sự gắn bó của nhân viên với tổ chức

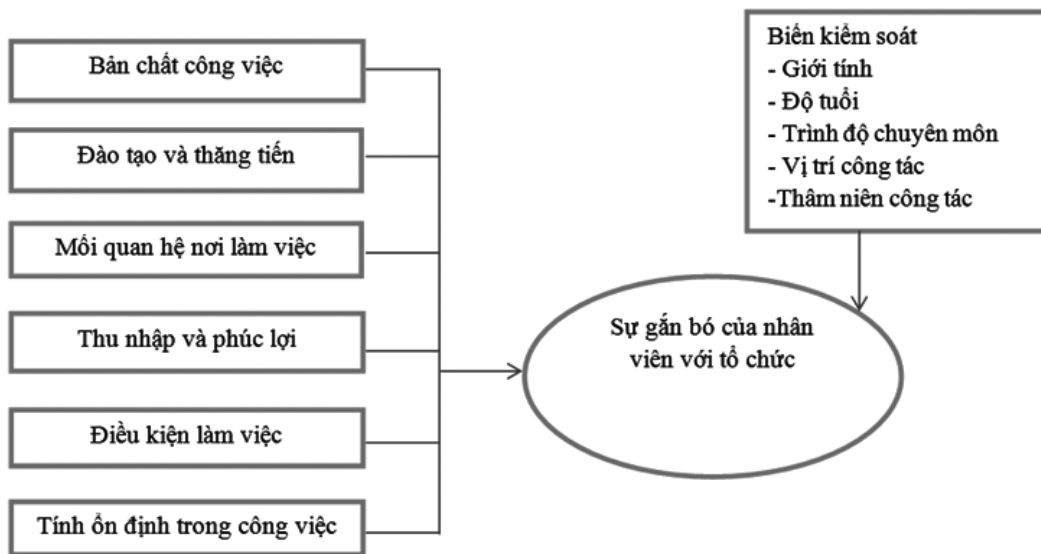
H2: Đào tạo và thăng tiến có quan hệ cùng chiều với sự gắn bó của nhân viên với tổ chức;

H3: Môi quan hệ nơi làm việc có quan hệ cùng chiều với sự gắn bó của nhân viên với tổ chức;

H4: Thu nhập và phúc lợi có quan hệ cùng chiều với sự gắn bó của nhân viên với tổ chức;

H5: Điều kiện làm việc có quan hệ cùng chiều với sự gắn bó của nhân viên với tổ chức;

H6: Tính ổn định trong công việc có quan hệ cùng chiều với sự gắn bó của nhân viên với tổ chức;



(Nguồn: Tác giả đề xuất)

Hình 1.1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này được thực hiện trên 2 phương pháp nghiên cứu: nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng. Thang đo Likert với 5 cấp độ được sử dụng trong bảng câu hỏi khảo sát:

(1) Hoàn toàn không đồng ý; (2) Không đồng ý; (3) Bình thường; (4) Đồng ý; (5) Hoàn toàn đồng ý. Thang đo đo lường 7 nhân tố với 37 quan sát. Trong đó các nhân tố như bản chất công việc (Congviec) có 6 quan sát; đào tạo và thăng tiến (dtvatt) có 5 quan sát; quan hệ nơi làm việc (qhnlv) có 7 quan sát; thu nhập và phúc lợi (tnvapl) Điều kiện làm việc (dklv) có 6 quan sát; tính ổn định trong công việc (ondinhcv) có 4 quan sát, Biên phụ

thuộc có 5 quan sát. Các thông tin cá nhân như giới tính, độ tuổi, thu nhập, trình độ học vấn cũng được thiết kế trong bảng câu hỏi theo thang đo định tính, định lượng dùng để sàng lọc và thu thập thông tin của các ứng viên.

Dữ liệu thu về được làm sạch, xử lý sơ bộ với sự hỗ trợ của phần mềm SPSS 20.0. Đề khẳng định rằng các thang đo lường đảm bảo về độ tin cậy, độ hiệu lực hội tụ và độ hiệu lực phân biệt, nghiên cứu thực hiện 2 bước: tính toán độ tin cậy Cronbach's alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA cho tất cả thang đo bằng thủ tục Principal Axis Factoring với phép quay Promax. Để đánh giá mô hình đề xuất, các điểm nhân tố sẽ được tính, sau đó

phương pháp hồi quy bội sẽ được sử dụng.

III. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

1. Đánh giá độ tin cậy các thang đo bằng hệ số Cronbach's alpha

Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo các biến độc lập (Phụ lục 1) cho thấy Cronbach's Alpha là $0,872 > 0,6$ và hệ số tương quan biến tổng phải lớn hơn 0,3 mới có thể đưa vào phân tích nhân tố tiếp theo. Do vậy, cần loại các quan sát côngviect3, đtvatt2, qhnlv7, dklv1, dklv6 ra khỏi mô hình. Kết quả cuối cùng còn 27 quan sát được đưa vào phân tích nhân tố tiếp theo.

Kết quả kiểm định thang đo các biến phụ thuộc (Phụ lục 02) cho thấy Cronbach's Alpha là $0,898 > 0,6$ và các hệ số tương quan biến tổng đều lớn hơn 0,3 nên đạt yêu cầu và đưa vào phân tích nhân tố tiếp theo.

2. Phân tích nhân tố khám phá - EFA

Sau khi kiểm định độ tin cậy của thang đo thông qua hệ số Cronbach's Alpha, các thang đo được đánh giá tiếp theo bằng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA). Phương pháp trích yếu tố được sử dụng là Principal components với phép quay Varimax.

Bảng 2.1. Kết quả phân tích nhân tố khám phá của biến độc lập
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.813
Approx. Chi-Square		17131.947
Bartlett's Test of Sphericity	Df	351
	Sig.	.000

Kết quả phân tích nhân tố cho thấy phân tích nhân tố thích hợp với dữ liệu nghiên cứu do có hệ số KMO là 0,813 ($0,5 < KMO < 1$). Đồng thời kết quả kiểm định Bartlett's với mức ý nghĩa sig. Là 0,000

nhỏ hơn 0,05. Các biến quan sát trong tổng thể có mối tương quan với nhau và chứng tỏ dữ liệu dùng để phân tích nhân tố là hoàn toàn thích hợp.

Bảng 2.2. Kết quả EFA của biến phụ thuộc
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.795
Approx. Chi-Square		1225.902
Bartlett's Test of Sphericity	Df	10
	Sig.	.000

	Hệ số tải nhân tố
1. Thật khó rời khỏi công ty này ngay cả khi muốn	.952
2. Cảm thấy công ty như là ngôi nhà thứ hai của mình	.944
3. Hạnh phúc khi sử dụng thời gian làm việc đến cuối đời với công ty	.820
4. Cuộc sống sẽ xáo trộn nếu rời bỏ công ty ngay bây giờ.	.819
5. Công ty xứng đáng với lòng trung thành	.651
Eigen value	3.565
Phương sai trích (%)	71.304
Phương sai trích tích lũy (%)	71.304

Phân tích EFA với phương sai trích nhân tố Principal component, phép quay Varimax trích được một nhân tố với 5 biến quan sát và phương sai trích tích lũy được 71,304% ($> 50\%$) là đạt yêu cầu.

Qua phân tích EFA với tất cả các chỉ báo, kết quả cho thấy sáu nhân tố độc lập: bản chất công việc, đào tạo và thăng tiến, mối quan hệ nơi làm việc, thu nhập và phúc lợi, điều kiện làm việc, tính ổn định trong công việc và một nhân tố phụ thuộc: sự gắn bó của nhân viên với tổ chức. Các hệ số tải nhân tố đều đạt yêu cầu là lớn hơn 0.5 nên các chỉ báo có ý nghĩa, do đó tiếp tục đưa vào phân tích các

bước tiếp theo.

3. Phân tích hồi quy

Phân tích hồi quy được thực hiện với 6 biến độc lập, tác giả đã tiến hành kiểm tra các giả định. Với giả thuyết ban đầu cho mô hình lý thuyết hồi quy có dạng như sau:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + e_i$$

Trong đó: Y là gắn bó với tổ chức

X_1 : Bản chất công việc

X_2 : Đào tạo và thăng tiến

- X_3 : Quan hệ nơi làm việc
- X_4 : Thu nhập và phúc lợi
- X_5 : Điều kiện làm việc
- X_6 : Tính ổn định trong công việc
- e_i : Sai số ngẫu nhiên
- $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6$: Các hệ số hồi quy

Bảng 3.1. *Mức độ giải thích của mô hình*

Mô hình	R	R ²	R ² hiệu chỉnh	Độ lệch chuẩn	Durbin-Watson
1	.548 ^a	.301	.282	.49053	1.770

(Nguồn: tác giả tổng hợp và xử lý trên SPSS)

Bảng 3.1 cho thấy, R² hiệu chỉnh bằng .282 nghĩa là 28,2% sự biến thiên của ganbo (sự gắn bó của nhân viên với tổ chức) được giải thích bởi sự biến thiên của 6 biến độc lập (bản chất công việc, đào tạo và thăng tiến, quan hệ nơi làm việc, thu nhập và phúc lợi, điều kiện làm việc, tính ổn định trong công việc). Ngoài ra kiểm định Durbin-Watson $d = 1,770$ ($1 < d < 3$), không có tương quan giữa các phần dư.

Bảng 3.2. *Mức độ phù hợp của mô hình ANOVA^a*

Mô hình	Tổng bình phương	Df	Trung bình bình phương	F	Sig.	
1	Hồi quy	22.661	6	3.777	15.696	.000 ^b
	Phần dư	52.697	219	.241		
	Tổng	75.357	225			

a. Biến phụ thuộc: ganbo

b. Biến độc lập: (Hằng số), ondinhev, qhnlv, congviiec, dklv, tnvapl, dtvatt

(Nguồn: tác giả tổng hợp và xử lý trên SPSS)

Qua Bảng 3.2 cho thấy trị số F có mức ý nghĩa Sig.=0.000 (<0,05) mô hình hồi quy tuyến

tính đưa ra là phù hợp với dữ liệu thu thập được và các biến đều có ý nghĩa trong thống kê.

Bảng 3.3. *Thống kê phân tích các hệ số hồi quy*

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	T
	B	Độ lệch chuẩn		
1	(Constant)			
	Hằng số	2.817	.316	8.926
	congviiec	-.362	.204	-1.776
	Dtvatt	1.040	.515	2.021
	Qhnlv	-.868	.167	-5.183
	Tnvapl	.366	.467	.785
	Dklv	.139	.278	.499
	ondinhev	.053	.322	.165

Biến phụ thuộc: ganbo

(Nguồn: tác giả tổng hợp và xử lý trên SPSS)

Từ Bảng 3.3 cho thấy mô hình hồi quy có dạng như sau:

$$Y = 2,817 + 1,040X_2 + 0,366X_4 + 0,139X_5 + 0,053X_6$$

Hay gắn bó của nhân viên với tổ chức = 2,817 + 1,040*đào tạo và thăng tiến + 0,366*thu nhập và phúc lợi + 0,139*điều kiện làm việc + 0,053*ổn định công việc.

Kết quả hồi quy cho thấy, sau khi loại bỏ các nhân tố tác động không có ý nghĩa thống kê, kết quả cho thấy có 4 nhân tố tác động đến sự gắn bó của nhân viên tại công ty TNHH sản xuất và kinh doanh thép Đông Á đó là cơ hội đào tạo và thăng tiến, thu nhập và phúc lợi, điều kiện làm việc và tính ổn định công việc.

Dựa vào kết quả nghiên cứu, Ban giám đốc công ty cần có phương hướng cụ thể tác động vào những nhân tố có ảnh hưởng nhiều đến sự gắn bó

của nhân viên như thu nhập và phúc lợi, cơ hội đào tạo và thăng tiến, điều kiện làm việc và tính ổn định công việc nhằm đem lại hiệu quả cao trong công tác giữ chân nhân viên.

IV. Kết luận và kiến nghị

1. Kết luận

Kết quả phân tích cho thấy có 4 nhân tố tác động cùng chiều đến sự gắn bó của nhân viên tại công ty TNHH sản xuất và kinh doanh thép Đông Á trong đó nhân tố ảnh hưởng lớn nhất chính là thu nhập và phúc lợi. Đây cũng là mối quan tâm hàng đầu của người lao động tại tất cả các doanh nghiệp. Có thể nói rằng nghiên cứu này là cơ sở khoa học quan trọng nhằm giúp Ban lãnh đạo công ty hoạch định chính sách và đề ra các biện pháp hữu hiệu hơn nữa để hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực

và nâng cao mức độ gắn bó của nhân viên đối với công ty.

2. Kiến nghị

Nhằm tăng cường sự gắn bó của nhân viên với công ty, tác giả đề xuất các kiến nghị sau:

- Nhân tố thu nhập và phúc lợi: Đây là mối quan tâm hàng đầu của cán bộ, nhân viên, do vậy công ty cần có hình thức trả lương linh hoạt, đánh giá định kỳ theo quý, tháng để nâng lương cho người lao động. Cần khen thưởng đúng người, đúng việc xứng đáng với thành tích mà nhân viên đã cống hiến cho công ty. Đồng thời công ty cần xem xét xây dựng lại hệ thống thang bảng lương, xây dựng KPI và trả lương theo phương pháp 3Ps, đảm bảo sự công bằng giữa các nhân viên.

- Cơ hội đào tạo và thăng tiến: Lãnh đạo công ty cần chú trọng cơ hội này đối với người lao động đặc biệt là những người có năng lực, muốn gắn bó lâu dài với công ty. Tạo điều kiện cho họ

được nâng cao khả năng nghề nghiệp và chuyên môn thông qua các lớp đào tạo ngắn hạn và dài hạn.

- Điều kiện làm việc: Ngành nghề hoạt động của công ty là sản xuất và kinh doanh thép, các công việc nặng nhọc, do đó cần trang bị đầy đủ các dụng cụ bảo hộ lao động cho công nhân, môi trường làm việc thoáng mát đặc biệt là mùa hè.

- Tính ổn định công việc: Đây là nỗi lo của người lao động trước cuộc cách mạng 4.0 đang và sẽ diễn ra ở Việt Nam trong những năm tới. Do vậy, Ban lãnh đạo cần bố trí sắp xếp lao động hợp lý, không ngừng mở rộng thị trường để mở rộng sản xuất kinh doanh giúp người lao động ổn định công việc.

Lời cảm ơn

Nghiên cứu này được tài trợ bởi Trung tâm Nghiên cứu Ứng dụng Khoa học và Công nghệ, Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Hưng Yên mã số đề tài UTEHY.T006.P1718.05.

Tài liệu tham khảo

- [1]. Trần Thị Kim Dung, Đo lường mức độ thỏa mãn đối với công việc trong điều kiện của Việt Nam, Tạp chí phát triển khoa học công nghệ, 2005, Đại học quốc gia TP.Hồ Chí Minh, số 12, tr. 85-91.
- [2]. Hoàng Gia Khánh Giao và Bùi Nhật Vương, Ảnh hưởng của các yếu tố văn hóa doanh nghiệp đến sự gắn bó với tổ chức của nhân viên công ty cổ phần CMC Telecom tại Thành phố Hồ Chí Minh.
- [3]. Cảnh Chí Hoàng, Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên với kho bạc nhà nước Thành Phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Tài chính*, tháng 10/2016.
- [4]. Lê Thị Phương Thảo, Các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của nhân viên tại công ty Scavi Huế. *Tạp chí Kinh tế và dự báo*, 2015, chuyên đề số 4, tr. 78-80.
- [5]. Hồ Huy Tựu và Phạm Hồng Liêm, Sự gắn bó của nhân viên đối với công ty du lịch Khánh Hòa. *Tạp chí Phát triển kinh tế*, 2012, số 264, tháng 10, tr. 56-64.
- [6]. Nguyễn Thành Tuyên và Lê Kim Long, Phân tích các nhân tố tác động đến sự gắn kết của nhân viên đối với Tổng công ty Khánh Việt. *Tạp chí Khoa học - công nghệ Thủy sản*, 2014, số 1.
- [7]. Bùi Thị Minh Thu, Lê Nguyễn Anh Khôi, Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến lòng trung thành của nhân viên Tổng công ty lắp máy Việt Nam (LILAMA). *Tạp chí khoa học*, đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh, 2016, số 3, tr. 90-103.
- [8]. Natile J. Allen. John P. Meyer, The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1990.
- [9]. Slack, F.J & Orife, J.N & Anderson, F.P, Effects of commitment to Corporate Vision on Employee Satisfaction with their Organization. An Empirical study in the United states. *International Journal of management*, 2010, Vol. 27 (3), pp. 421-436.
- [10]. Mowday, R.T., Steers, R.M & Porter, L.W., The Measurement of Organization Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 1979, Vol. 14, pp. 224-274.
- [11]. Porter, L.W., Steer, R.M, Monday, R.T., & Boulian, P.V, "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric", 1974.

FACTORS AFFECTING THE MEMBERSHIP OF EMPLOYEES WITH ORGANIZATION: EXPERIMENTAL RESEARCH IN DONG A STEEL TRADING AND MANUFACTURING CO., LTD.

Abstract:

This research underlined analyses of some factors that affect the staff's loyalty the Dong A steel trading and manufacturing co., Research data were collected through the questionnaire survey of 230 staff members. The study used a reliability test using Cronbach's alpha coefficient, Factor analysis and regression analysis. Results show that the level of engagement of employees with the company depends on four factors: income and welfare, opportunities for training and promotion, working conditions and job stability. Income and welfare factors have the strongest impact on the company's staff.

Keywords: Employee Commitment.

Phụ lục 01. Kiểm định thang đo các biến độc lập

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	32

Item-Total Statistics

	Trung bình thang đo nếu loại biến (Scale Mean if Item Deleted)	Phương sai thang đo nếu loại biến (Scale Variance if Item Deleted)	Tương quan biến tổng (Corrected Item-Total Correlation)	Cronbach's Alpha nếu loại biến (Cronbach's Alpha if Item Deleted)
1. Công việc hiện tại phù hợp với năng lực cá nhân của tôi	128.13	157.437	.374	.869
2. Công việc hiện tại phù hợp với kỹ năng và trình độ chuyên môn của tôi	128.10	153.896	.541	.865
3. Trách nhiệm và quyền lợi trong công việc của tôi tương xứng với nhau	128.12	159.670	.282	.871
4. Công việc của tôi có nhiều thách thức, thú vị	127.96	159.482	.333	.870
5. Tôi hiểu rõ về công việc đang làm	127.77	158.087	.410	.868
6. Khối lượng công việc của tôi hợp lý	127.92	159.562	.329	.870
7. Tôi được tham gia các khóa đào tạo cần thiết để nâng cao hiệu quả làm việc	128.22	152.644	.552	.865
8. Tôi được tạo điều kiện học tập để nâng cao trình độ	128.15	158.976	.294	.871
9. Nơi tôi làm việc luôn có cơ hội thăng tiến cho người có năng lực	127.96	159.749	.315	.870
10. Chính sách đào tạo và thăng tiến nơi tôi làm việc công bằng	127.77	156.838	.474	.867
11. Tôi được tự đánh giá và khẳng định năng lực bản thân	127.92	159.421	.330	.870
12. Lãnh đạo của tôi luôn ghi nhận ý kiến đóng góp của nhân viên	128.21	153.010	.540	.865
13. Lãnh đạo của tôi đối xử công bằng, quan tâm đến nhân viên	128.11	158.899	.322	.870
14. Đồng nghiệp của tôi rất thân thiện	127.94	159.925	.316	.870
15. Đồng nghiệp của tôi đáng tin cậy	127.73	157.000	.473	.867
16. Đồng nghiệp của tôi sẵn sàng giúp đỡ lẫn nhau và phối hợp tốt trong công việc	127.88	160.115	.305	.871
17. Nhân viên luôn nhận được sự hỗ trợ của lãnh đạo trong công việc	128.22	152.659	.550	.865
18. Lãnh đạo của tôi tạo cơ hội thăng tiến cho người có năng lực	128.14	159.304	.297	.871
19. Tiền lương tôi được trả phù hợp với năng lực và đóng góp của tôi	127.95	159.380	.334	.870
20. Tiền thưởng tôi nhận được xứng đáng với hiệu quả làm việc của tôi	127.76	157.003	.472	.867
21. Tôi được cung cấp đầy đủ chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế	127.92	159.350	.331	.870
22. Tôi được hưởng đầy đủ các chế độ nghỉ phép, nghỉ lễ, tham quan du lịch, khám sức khỏe định kỳ...	128.20	152.916	.541	.865
23. Thời gian làm việc của tôi hợp lý	128.13	158.978	.298	.871

24. Tôi làm việc trong điều kiện an toàn	127.92	160.123	.309	.870
25. Tôi được tham gia các khóa huấn luyện về an toàn lao động định kỳ (như kỹ thuật phòng cháy chữa cháy, kỹ thuật an toàn về điện...)	127.72	157.848	.436	.868
26. Áp lực công việc của tôi không quá cao	127.92	159.508	.325	.870
27. Môi trường làm việc sạch sẽ, đảm bảo vệ sinh	128.23	153.278	.524	.865
28. Tôi làm việc trong môi trường đầy đủ tiện nghi hỗ trợ cho công việc	128.15	159.453	.274	.872
29. Tôi ít phải lo lắng bị mất việc làm	127.94	160.112	.304	.871
30. Đa số người lao động tại đây được ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn	127.76	157.134	.466	.867
31. Tôi được đảm bảo có việc làm thường xuyên	127.93	159.804	.311	.870
32. Nơi tôi đang làm việc hoạt động rất ổn định và có hiệu quả	128.21	152.939	.540	.865

Phụ lục 02. Kiểm định thang đo các biến phụ thuộc

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	5

Item-Total Statistics

	Trung bình thang đo nếu loại biến (Scale Mean if Item Deleted)	Phương sai thang đo nếu loại biến (Scale Variance if Item Deleted)	Tương quan biến tổng (Corrected Item-Total Correlation)	Cronbach's Alpha nếu loại biến (Cronbach's Alpha if Item Deleted)
1. Thật khó rời khỏi công ty này ngay cả khi muốn	17.69	4.942	.906	.838
2. Cảm thấy công ty như là ngôi nhà thứ hai của mình	17.58	5.641	.714	.883
3. Hạnh phúc khi sử dụng thời gian làm việc đến cuối đời với công ty	17.51	6.402	.524	.919
4. Cuộc sống sẽ xáo trộn nếu rời bỏ công ty ngay bây giờ.	17.61	5.528	.714	.883
5. Công ty xứng đáng với lòng trung thành	17.68	4.965	.891	.841