

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ GẮN KẾT VỚI TỔ CHỨC CỦA CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC TẠI BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH QUẢNG NGÃI

FACTORS AFFECTING THE ORGANISATIONAL COMMITMENT OF CIVIL
SERVANTS, OFFICIALS AT SOCIAL INSURANCE IN QUANG NGAI PROVINCE

Ngày nhận bài : 15.8.2022
Ngày nhận kết quả phản biện : 19.8.2022
Ngày duyệt đăng : 20.9.2022

ThS. Lê Thị Minh Toàn
Trường Đại học Tài chính - Kế toán

TÓM TẮT

Bài báo này nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ chức của công chức, viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Quảng Ngãi. Tác giả tiến hành khảo sát 170 công chức, viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Quảng Ngãi. Kết quả nghiên cứu cho thấy các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của công chức, viên chức với tổ chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Quảng Ngãi được sắp xếp theo mức ảnh hưởng từ cao đến thấp là: môi trường làm việc; thu nhập; đào tạo và phát triển; văn hóa tổ chức; đặc điểm công việc. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất một số khuyến nghị nhằm nâng cao sự gắn kết của công chức, viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Quảng Ngãi.

Từ khóa: Bảo hiểm xã hội tỉnh Quảng Ngãi, công chức viên chức, sự gắn kết với tổ chức

ABSTRACT

This article studies the factors affecting the organizational commitment of civil servants, officials at the Social Insurance Department of Quang Ngai province. A survey of 170 civil servants, officials employees at the Social Insurance Department of Quang Ngai province was conducted. The research results show that the factors affecting the attachment of civil servants to the organizational commitment at the Quang Ngai social insurance agency are arranged in order of influence from high to low: working environment; income; training and development; organizational culture; job characteristics. On that basis, the author proposes some recommendations to improve the cohesion of civil servants at the Social Insurance Department of Quang Ngai province.

Keywords: Social Insurance Department of Quang Ngai province, civil servants- officials, organizational commitment

1. Đặt vấn đề

Trải qua 27 năm xây dựng và phát triển, với sự vào cuộc của cả hệ thống chính trị; sự cố gắng nỗ lực của tập thể công chức, viên chức (CCVC), ngành Bảo hiểm xã hội (BHXH) Việt Nam đã đạt được những thành tựu đáng kể, từng bước khẳng định chính sách BHXH, BHYT là một trụ cột chính của hệ thống an sinh xã hội, góp phần thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội, bảo đảm ổn định chính trị - xã hội và phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Để triển khai hiệu quả Nghị quyết số 02/NQ-CP của Chính phủ về tiếp tục thực hiện những nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu cải thiện môi trường kinh doanh,

nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia năm 2021, BHXH tỉnh Quảng Ngãi phấn đấu hoàn thiện việc tái cấu trúc quy trình, nghiệp vụ, góp phần thực hiện mục tiêu nâng xếp hạng chỉ số “nộp thuế và bảo hiểm xã hội”; thực hiện cung cấp 100% dịch vụ công trực tuyến mức độ 4 trên Cổng dịch vụ công của ngành và triển khai đầy đủ trên Cổng Dịch vụ công quốc gia, trên cơ sở kết nối, chia sẻ dữ liệu giữa BHXH Việt Nam với các tổ chức, đơn vị liên quan. Tuy vậy, trước yêu cầu công việc ngày càng tăng do tiếp tục mở rộng đối tượng tham gia BHXH, BHYT, cùng với việc đưa công nghệ thông tin vào công tác quản lý và hội nhập với BHXH các nước khu vực và thế giới thì nhìn chung nguồn nhân lực BHXH tỉnh Quảng Ngãi cần có chất lượng cao hơn để đáp ứng yêu cầu của một ngành đòi hỏi không chỉ trình độ chuyên môn, nghiệp vụ mà còn ngoại ngữ, tin học, tính chuyên nghiệp trong công tác và duy trì sự gắn kết với tổ chức. Nghiên cứu “các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ chức của công chức, viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Quảng Ngãi” được thực hiện nhằm xác định và đo lường các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ chức của CCVC tại BHXH tỉnh Quảng Ngãi, từ đó đề xuất các giải pháp giúp BHXH tỉnh Quảng Ngãi tạo được sự gắn kết lâu dài với tổ chức, sự cống hiến, sự đổi mới và sáng tạo trong công việc của CCVV.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết và một số nghiên cứu trước đây

Sự gắn kết là ý định gắn kết lâu dài với tổ chức. Sự gắn kết của mỗi cá nhân không chỉ đơn giản là vấn đề của cá nhân mà đó là một mắt xích trong chuỗi làm việc tận tâm cống hiến nhằm đạt mục tiêu tổ chức đề ra. Đến nay, có rất nhiều quan điểm, ý kiến khác nhau trong việc định nghĩa sự gắn kết của nhân viên với tổ chức. Sự gắn kết thái độ tồn tại khi có “sự đồng nhất của cá nhân với tổ chức” (Sheldon, 1971), hoặc có thể nói là “sự thống nhất giữa mục tiêu của tổ chức và mục tiêu cá nhân” (Hall et al., 1970).

- Theo Porter, Steers, Mowday và Boulian (1974): “Gắn kết với tổ chức 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.

- Theo Robinson và cộng sự (2004): Sự gắn kết với tổ chức là một thái độ tích cực của nhân viên đối với tổ chức và các giá trị của nó. Nhân viên gắn kết sẽ nhận thức được tình hình hoạt động và phối hợp với đồng nghiệp để cải thiện hiệu suất trong công việc vì lợi ích của tổ chức. Tổ chức phải làm việc để phát triển và duy trì sự gắn kết, đòi hỏi một mối quan hệ hai chiều giữa người sử dụng lao động và người lao động.

Trong nghiên cứu này, tác giả xây dựng mô hình nghiên cứu dựa trên nền tảng kế thừa các nghiên cứu trong và ngoài nước có liên quan làm cơ sở phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức:

- Trần Kim Dung và Abraham Morris (2005) trong nghiên cứu “Đánh giá ý thức gắn kết với tổ chức và sự thỏa mãn công việc trong bối cảnh Việt Nam” đã nghiên cứu này thăm dò mối quan hệ giữa mức độ thỏa mãn công việc và ý thức gắn kết với tổ chức giữa 3 thành phần của ý thức gắn kết với tổ chức (tự hào, nỗ lực và trung thành) qua 5 khía cạnh thỏa mãn công việc của nhân viên: công việc, trả lương, đồng nghiệp, giám sát, và thăng tiến. Kết quả nghiên cứu cho thấy rằng nhân viên làm việc tích cực và tự hào với cơ quan họ chính vì họ thích công việc và có mối quan hệ tốt ở nơi làm việc.

- Nguyễn Thị Phương Dung và cộng sự (2014) trong nghiên cứu “Các yếu tố tác động đến sự gắn kết tổ chức của nhân viên khối văn phòng thành phố Cần Thơ”. Nhân viên khối văn phòng ở Cần Thơ là lực lượng lao động tri thức, làm việc trong khối doanh nghiệp tư nhân và nhà nước. Kết quả

nghiên cứu cho thấy có 5 nhân tố tác động đến sự gắn kết tổ chức của nhân viên là văn hóa tổ chức, chia sẻ tri thức, đặc điểm cá nhân, quan hệ nhân viên và cơ cấu tổ chức.

- Nguyễn Thế Khải và Đỗ Thị Thanh Trúc (2015) trong nghiên cứu “Cảm nhận giá trị và sự gắn kết nhân viên tại các công ty kiểm toán trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh”. Nghiên cứu đánh giá tác động các nhân tố đến cảm nhận giá trị của nhân viên và sự gắn kết nhân viên với doanh nghiệp bao gồm: (1) đào tạo và phát triển sự nghiệp, (2) truyền thông nội bộ, (3) quan hệ trong doanh nghiệp, (4) sự thỏa mãn trong công việc, (5) người quản lý trực tiếp, (6) lương thưởng và phúc lợi, (7) cảm nhận của nhân viên về đánh giá hiệu quả công việc. Nghiên cứu cũng chỉ ra bảy nhân tố đều có tác động đến sự gắn kết và sự khác nhau về mức độ gắn kết giữa các loại hình công ty, cấp bậc nhân viên, thâm niên và thu nhập của nhân viên.

- Võ Thị Cẩm Tú và Bùi Văn Trịnh (2021) trong nghiên cứu “Các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ chức của người lao động tại các doanh nghiệp may tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long”. Kết quả nghiên cứu cho thấy 7 nhân tố có tác động từ mạnh nhất đến yếu nhất: thu nhập, khen thưởng và phúc lợi, môi trường làm việc, mối quan hệ với đồng nghiệp, người quản lý trực tiếp, bản chất công việc, đào tạo - thăng tiến. Dựa trên kết quả có được, nhóm tác giả đề xuất hàm ý quản trị nhằm giúp các doanh nghiệp nâng cao tinh thần gắn kết của người lao động.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu kết hợp phương pháp nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng. Các bước nghiên cứu được thực hiện bao gồm: nghiên cứu định tính nhằm hiệu chỉnh, bổ sung mô hình nghiên cứu đề xuất và xây dựng bảng câu hỏi khảo sát thông qua phương pháp thảo luận chuyên gia nhằm khám phá và điều chỉnh các thang đo; Nghiên cứu định lượng để thu thập dữ liệu, sau đó tổng hợp và phân tích thông qua bảng câu hỏi đã được hiệu chỉnh trong bước nghiên cứu định tính. Số lượng bảng khảo sát được đưa vào nghiên cứu chính thức là 170 bảng. Sự gắn kết của CCVC với BHXH được đo lường bởi 5 thành phần gồm 26 biến quan sát. Dữ liệu thu thập sẽ được xử lý bằng phần mềm SPSS 21.0 để thực hiện kiểm định độ tin cậy của thang đo, phân tích nhân tố khám phá EFA và phân tích hồi quy tuyến tính để kiểm định các giả thuyết đã đặt ra ban đầu.

2.3. Mô hình nghiên cứu đề xuất và thang đo

Mô hình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ chức của CCVC tại BHXH tỉnh Quảng Ngãi được xây dựng trên cơ sở lý thuyết nền, một số mô hình nghiên cứu trong và ngoài nước về sự gắn kết với tổ chức của người lao động, thảo luận lấy ý kiến chuyên gia về các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ chức của CCVC tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Quảng Ngãi. Mô hình nghiên cứu dựa trên việc nghiên cứu về mối quan hệ giữa các yếu tố: đặc điểm công việc, môi trường làm việc, thu nhập, mối quan hệ trong công việc, đào tạo và thăng tiến tác động đến sự gắn kết với tổ chức.

- [H1] Đặc điểm công việc: Bố trí công việc phù hợp sẽ khai thác được tiềm năng của NLĐ, tăng năng suất lao động và làm cho NLĐ cảm thấy thoải mái trong công việc họ thực hiện. Theo Hackman và G.Oldman (1974), Robertson-Smith (2009), nghiên cứu của Trần Kim Dung (2005) thì NLĐ sẽ cảm thấy gắn kết với tổ chức nếu được giao công việc đó phù hợp với khả năng của họ. *H1: Đặc điểm công việc có tác động thuận chiều đến sự gắn kết của CCVC với tổ chức.*

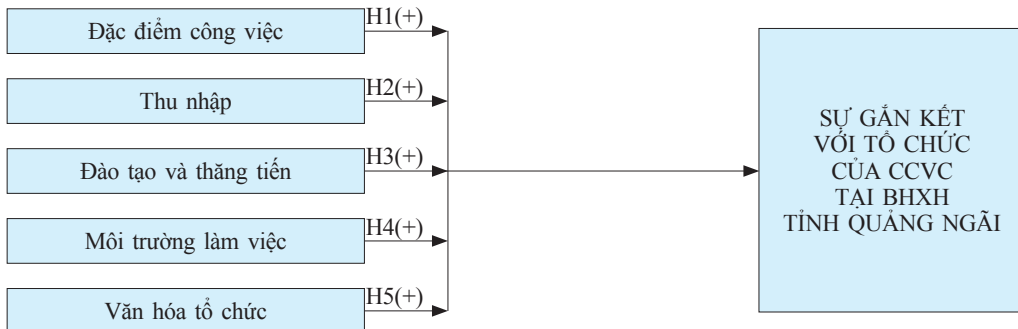
- [H2] Thu nhập: Theo Robinson (2004), nhân viên có thể vẫn còn ở lại với tổ chức vì có những sự bảo đảm và cải thiện đời sống. Điều quan trọng là các tổ chức phải tạo ra các ý nghĩa kinh tế duy trì sự cam kết. Khi nhân viên có khoản thu nhập tương xứng với công việc thì họ sẽ tin tưởng vào chính sách tiền lương của tổ chức và họ sẽ nỗ lực và gắn kết hơn trong công việc vì họ tin rằng sẽ nhận lại phần thưởng xứng đáng theo lý thuyết của Trần Kim Dung và Abraham (2005), Nguyễn Thế Khải và

Đỗ Thị Thanh Trúc (2015), Võ Thị Cẩm Tú và Bùi Văn Trịnh (2021) khi hài lòng với chính sách khen thưởng và phúc lợi sẽ làm nhân viên muốn gắn kết với tổ chức hơn, *H2: Thu nhập tác động thuận chiều đến sự gắn kết của CCVC với tổ chức.*

- [H3] Đào tạo và thăng tiến được thể hiện qua việc nhân viên được trao cơ hội đào tạo nâng cao kỹ năng phục vụ công việc và khả năng họ được đề bạt lên vị trí cao hơn. Một tổ chức có chương trình đào tạo và phát triển thăng tiến khoa học, hợp lý sẽ thúc đẩy sự gắn kết của nhân viên với tổ chức càng cao. Nhân viên sẽ cảm thấy có động lực làm việc với những công việc cho họ cơ hội được đào tạo và giúp họ thăng tiến trong sự nghiệp. Theo Trần Kim Dung và Abraham (2005), Nguyễn Thế Khải và Đỗ Thị Thanh Trúc (2015), Võ Thị Cẩm Tú và Bùi Văn Trịnh (2021), *H3: Đào tạo và thăng tiến tác động thuận chiều đến sự gắn kết của CCVC với tổ chức.*

- [H4] Môi trường làm việc : Môi trường làm việc là một yếu tố động cơ làm việc của người lao động. Môi trường làm việc là điều kiện cần thiết trong việc hỗ trợ nhân viên làm việc tốt hơn. Môi trường an toàn, có đầy đủ công cụ làm việc, giờ giấc làm việc hợp lý, nơi làm việc vui vẻ và được tổ chức tốt là động lực để người lao động làm việc trong nghiên cứu của Nguyễn Thế Khải và Đỗ Thị Thanh Trúc (2015), Võ Thị Cẩm Tú và Bùi Văn Trịnh (2021). Môi trường làm việc tốt sẽ nâng cao hơn nữa sự gắn kết của nhân viên, *H4: Môi trường làm việc tác động thuận chiều đến sự gắn kết của CCVC với tổ chức.*

- [H5] Văn hóa tổ chức: Theo Robbins (2015), văn hóa tổ chức là một hệ thống ý nghĩa chung hàm giữ bởi các thành viên của tổ chức, qua đó có thể phân biệt tổ chức này với tổ chức khác. Văn hóa tổ chức gồm các tiêu chuẩn và quy tắc của tổ chức quy định cách thức ứng xử nhân viên trong tổ chức, là hệ thống bao gồm các giá trị, niềm tin và các khuôn mẫu hành vi ứng xử hình thành nên bản sắc riêng của tổ chức theo Nguyễn Thị Phương Dung và cộng sự (2014), Hà Nam Khánh Giao và Bùi Nhất Vương (2016) sẽ giúp gia tăng sự gắn kết với tổ chức, *H5: Văn hóa tổ chức tác động thuận chiều đến sự gắn kết của CCVC với tổ chức.*



Hình 1.1. Mô hình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ chức của CCVC tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Quảng Ngãi

Nguồn: Tác giả đề xuất

3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

3.1. Mô tả mẫu nghiên cứu

Với phương pháp lấy mẫu thuận tiện, 170 bảng khảo sát điều tra đáp viên là CCVC đang công tác tại các 12 văn phòng BHXH huyện, thành phố và tỉnh. Kết quả thu về 160 bảng hợp lệ, đảm bảo cỡ mẫu cho phân tích và trong mẫu khảo sát tỷ lệ nam CCVC chiếm 56,3%, tỷ lệ CCVC là nữ chiếm 43,7% sự phân bố tỷ lệ này phù hợp với số lượng của đội ngũ lao động hiện có của BHXH tỉnh Quảng Ngãi. Đối với chỉ tiêu về độ tuổi, tỷ lệ CCVC dưới 30 tuổi chiếm 7,4%; độ tuổi từ 30 -45 chiếm 77,8%, độ tuổi từ 45 - 60 chiếm 14,8%.

3.2. Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Kết quả phân tích độ tin cậy thang đo trong bảng sau cho thấy độ tin cậy của các thang đo đều có hệ số tương quan biến tổng >0,6, đều đạt yêu cầu. Các biến này sẽ được đưa vào sử dụng trong các kiểm định tiếp theo.

Bảng 1. Kết quả Cronbach's Alpha

TT	Tên biến	Mã hóa	Số lượng quan sát	Cronbach's Alpha	Đánh giá
1	Đặc điểm công việc	CV	5	0,941	Đạt yêu cầu
2	Thu nhập	TN	4	0,979	Đạt yêu cầu
3	Đào tạo và thăng tiến	ĐT	4	0,894	Đạt yêu cầu
4	Môi trường làm việc	MT	4	0,885	Đạt yêu cầu
5	Văn hóa tổ chức	VHTC	5	0,943	Đạt yêu cầu
6	Sự gắn kết với tổ chức của CCVC tại BHXH tỉnh Quảng Ngãi	SGK	4	0,914	Đạt yêu cầu

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả

3.3. Kiểm định giá trị của thang đo

Phân tích nhân tố khám phá EFA cho biến phụ thuộc

Kết quả kiểm định cho thấy hệ số KMO = 0,642 > 0,5 và Sig kiểm định Barlett's có giá Sig = 0,000 < 0,05, cho thấy các biến quan sát thuộc cùng một nhân tố có tương quan chặt chẽ với nhau. Phân tích cũng đã rút trích từ 4 chỉ báo thành một nhân tố chính và nhân tố này giải thích được 80,68% biến thiên dữ liệu. Quá trình phân tích EFA hoàn tất vì đã đạt độ tin cậy về mặt thống kê và được dùng cho các phân tích tiếp theo.

Phân tích EFA cho biến độc lập

Kết quả kiểm định cho thấy hệ số KMO = 0,806 > 0,5 và Sig kiểm định Barlett's có giá Sig = 0,000 < 0,05, cho thấy các biến quan sát thuộc cùng một nhân tố có tương quan chặt chẽ với nhau. Đồng thời cho kết quả 5 nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ chức của CCVC tại BHXH tỉnh Quảng Ngãi với tổng phương sai trích là 79,29% > 50% sự biến thiên của tập dữ liệu.

Bảng 2. Kết quả phân tích EFA các biến độc lập

Biến quan sát	Nhân tố				
	1	2	3	4	5
TN1		0,954			
TN2		0,933			
TN3		0,922			
TN4		0,882			
CV1	0,937				
CV2	0,903				
CV3	0,895				
CV5	0,877				
CV4	0,876				

VHTC1					0,977
VHTC2					0,975
VHTC3					0,975
VHTC4					0,941
VHTC5					0,941
MT1				0,923	
MT2				0,938	
MT3				0,886	
MT4				0,750	
ĐT1			0,893		
ĐT2			0,789		
ĐT3			0,846		
ĐT4			0,847		
Eigenvalue	8.159	4.381	3.395	3.205	2.654
Phương sai trích					79,29

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả

Phân tích hồi quy

Qua kết quả phân tích hồi quy, có R^2 hiệu chỉnh = 0,745 nghĩa là các biến độc lập đưa vào trong mô hình ảnh hưởng khoảng 74,5% sự biến thiên của biến phụ thuộc, còn lại khoảng 25,5% là do các biến ngoài mô hình và sai số ngẫu nhiên. Kết quả nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của người lao động với tổ chức tại BHXH tỉnh Quảng Ngãi được sắp xếp theo mức ảnh hưởng từ cao đến thấp là: (1) nhân tố “Môi trường làm việc(MT)” với hệ số hồi quy là 0,301; (2) nhân tố “Thu nhập” (TN) với hệ số hồi quy là 0,272; (3) nhân tố “Đào tạo và phát triển” với hệ số hồi quy là 0,261; (4) nhân tố “Văn hóa tổ chức” (VHTC) với hệ số hồi quy là 0,258; (5) nhân tố “Đặc điểm công việc” (CV) với hệ số hồi quy là 0,169.

Bảng 3. Kết quả phân tích hồi quy

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số đã chuẩn hóa	t	Sig.	Thống kê cộng tuyến	
	Hệ số hồi quy	Sai số chuẩn	Hệ số Beta			Độ chấp nhận	Hệ số phóng đại phương sai
Hằng số	-0,415	0,224		-1,855	0,046		
CV	0,207	0,119	0,169	2,745	0,000	1,000	1,528
TN	0,309	0,102	0,272	4,046	0,03	1,000	1,635
ĐT	0,244	0,046	0,261	5,293	0,00	0,807	1,414
MT	0,370	0,129	0,301	2,285	0,01	0,1279	3,587
VHTC	0,299	0,079	0,258	3,778	.000	1,000	1,554
R				,857a			
R Square				0,745			
Adjusted R Square				0,732			

Durbin-Watson	1,918
F = 87,906	Sig. = 0,000
Phương trình hồi quy chuẩn hóa theo mức độ tác động từ cao xuống thấp	SGK = 0,301*MT+0,272*TN + 0,261*ĐT+0,258*VHTC + 0,169*CV

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả

4. Kết luận và khuyến nghị

Kết quả nghiên cứu đã khẳng định được 05 nhân tố trong mô hình **có sự tác động mạnh mẽ và cùng chiều** đến sự gắn kết với tổ chức của CCVC tại BHXH tỉnh Quảng Ngãi. Dựa trên kết quả nghiên cứu, tác giả đưa ra một số khuyến nghị như sau:

Thứ nhất, về môi trường làm việc là nhân tố có ảnh hưởng lớn nhất đến sự gắn kết với tổ chức của CCVC tại BHXH tỉnh Quảng Ngãi. Môi trường làm việc tích cực sẽ làm cho CCVC cảm thấy có hứng thú với công việc. BHXH tỉnh Quảng Ngãi cần nâng cấp hệ thống công nghệ thông tin nhằm đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ thông qua các giải pháp như: đầu tư, nâng cấp hệ thống máy chủ, hệ thống thiết bị mạng; nâng cấp hệ thống mạng nội bộ trong BHXH tỉnh nhằm giúp hiệu quả, năng suất làm việc nhanh hơn; thiết lập hệ thống lưu trữ dữ liệu tổng thể và ổn định; đồng bộ dữ liệu BHXH toàn tỉnh để dễ dàng trong việc quản lý đối tượng BHXH trong bối cảnh chuyển đổi số. Bên cạnh đó BHXH tỉnh cần nâng cao quyền tự chủ của CCVC trong công việc giúp tăng tính tự giác và tự chịu trách nhiệm trước kết quả làm việc của bản thân và tạo bầu không khí làm việc hòa đồng thân thiện. Để quan hệ đồng nghiệp thân thiện, hỗ trợ nhau trong quá trình thực hiện công việc, cơ quan nên phát động phong trào văn nghệ, thể dục thể thao trên diện rộng và hỗ trợ kinh phí hoạt động cho các câu lạc bộ trong cơ quan.

Thứ hai, thu nhập của CCVC tại bảo hiểm xã hội bao gồm tiền lương, thưởng và các khoản phúc lợi. Theo quyết định số: Số: 51/2018/QĐ-TTg của thủ tướng chính phủ về “Chi phí quản lý bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế giai đoạn 2019 -2021”, tiền lương hiện trả cho CCVC BHXH tỉnh Quảng Ngãi là 1,8 lần mức lương cơ bản theo hệ số của mỗi người. Dù CCVC đó làm việc giỏi, khá, trung bình hay yếu đều trả bằng 1,8 lần hệ số lương của họ. Quỹ lương được hình thành từ hai nguồn ngân sách Nhà nước và phần kinh phí tiết kiệm. BHXH tỉnh Quảng Ngãi cần đảm bảo hệ thống lương công bằng và đạt mục tiêu cơ bản của tiền lương là thu hút, duy trì nhân viên giỏi, khuyến khích động viên nhân viên làm việc tích cực thì áp dụng trả lương trên kết quả thực hiện công việc của CCVC. BHXH phải thực hiện việc đánh giá CCVC một cách chính xác, khoa học và kết quả làm việc gắn liền với điều kiện và hoàn cảnh hoàn thành công việc. Việc trả thù lao như vậy sẽ kích thích họ làm việc tốt hơn để có khoản thù lao cao hơn. BHXH tỉnh Quảng Ngãi cần tăng cường quản lý tốt các nguồn tiết kiệm chi để làm tăng quỹ lương, phúc lợi chung cho toàn BHXH tỉnh Quảng Ngãi. Duy trì hoạt động tham quan, nghỉ mát kết hợp tổ chức team building kết hợp nghỉ dưỡng giúp cho CCVC BHXH nhanh chóng phục hồi sức khỏe, mọi người có điều kiện gần gũi và trao đổi thông tin cởi mở, làm tăng tinh thần đoàn kết và hiểu biết giữa cấp trên và cấp dưới góp phần cải thiện hiệu quả làm việc.

Thứ ba, văn hóa là thành phần quan trọng đảm bảo chu chuyển thông tin và tri thức trong tổ chức. Tổ chức có các giá trị văn hóa tổ chức tích cực phản ánh một hình ảnh tốt đẹp của tổ chức, các giá trị văn hóa này góp phần tác động đến thái độ làm việc và lòng tự hào, yêu mến của nhân viên đối với tổ chức. Khi một tổ chức có các giá trị văn hóa lành mạnh, vững chắc thì sẽ có tác dụng như một chất keo kết dính nhân viên cam kết ở lại phục vụ cho tổ chức lâu dài. BHXH tỉnh Quảng Ngãi thực hiện nghiêm quy tắc ứng xử của cán bộ, viên chức, người lao động trong toàn ngành theo Quyết định số 889/QĐ-BHXH và Chỉ thị số 3677/CT-BHXH của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam. Bên cạnh đó BHXH tỉnh đẩy mạnh cải cách hành chính, công khai, minh bạch, đơn giản hoá thủ tục hành chính,

rút ngắn thời gian giải quyết công việc tại cơ quan, đơn vị; thực hiện ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động của cơ quan, đơn vị; xây dựng và giữ gìn cơ quan, đơn vị văn minh, hiện đại, xanh, sạch, đẹp... Xây dựng hình ảnh CCVC ngành bảo hiểm xã hội lịch sự, văn minh, sẵn sàng phục vụ, đặc biệt là người đứng đầu cơ quan, đơn vị phải đi đầu, gương mẫu chấp hành nghiêm túc kỷ cương, kỷ luật hành chính; tác phong chuyên nghiệp.

Thứ tư, khối lượng và áp lực công việc của CCVC tại BHXH tỉnh Quảng Ngãi tương đối cao. Ngoài việc quản lý và giải quyết chế độ cho người dân, CCVC còn phải nỗ lực hoàn thành các nhiệm vụ quan trọng khác như tuyên truyền, phát triển đối tượng tham gia BHXH, BHYT; cấp mã định danh cho người tham gia và đồng bộ mã thẻ BHYT; rà soát và bàn giao sổ BHXH cho người lao động... Để góp phần giảm áp lực công việc cho CCVC và phân công công việc hợp lý thì BHXH cần phải tiến hành phân tích công việc. Yêu cầu đặt ra với bản mô tả công việc: cần hoàn thiện các nội dung trong bản mô tả công việc để đảm bảo liệt kê những trách nhiệm, nhiệm vụ cụ thể, điều kiện làm việc đối với CCVC. Căn cứ vào những tiêu chuẩn đánh giá này, hàng tháng CCVC sẽ tự đánh giá mức độ thực hiện công việc của mình cũng như của đồng nghiệp trong bộ phận. Sau đó hội đồng đánh giá sẽ tổng hợp các phiếu đánh giá để đưa ra kết quả đánh giá và phản hồi thông tin cho CCVC.

Thứ năm, đào tạo và phát triển là nội dung quan trọng trong việc làm thế nào để phát triển nguồn nhân lực, nó giúp cho CCVC BHXH tỉnh nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề, trình độ lý luận chính trị, từ đó sẽ thúc đẩy năng suất làm việc, đáp ứng yêu cầu hoàn thành mục tiêu, chiến lược của BHXH tỉnh Quảng Ngãi và là tiền đề để CCVC phát triển bản thân, thêm cơ hội thăng tiến tăng cường sự gắn bó với BHXH tỉnh Quảng Ngãi. Để nâng cao hiệu quả chương trình đào tạo thì BHXH tỉnh Quảng Ngãi cần xây dựng chu trình đào tạo bao gồm các bước: xác định nhu cầu đào tạo, lên kế hoạch và chuẩn bị, thực hiện kế hoạch và đánh giá hiệu quả đào tạo; phân chia các nhóm CCVC theo nhu cầu đào tạo. Ngoài ra, BHXH cũng cần tạo điều kiện tốt để CCVC có cơ hội học tập, phát triển kiến thức và kỹ năng trong lĩnh vực hoạt động. BHXH tỉnh cử chuyên viên có đủ các điều kiện tham dự các kỳ thi nâng ngạch từ chuyên viên lên các ngạch cao hơn nhằm tiếp tục nâng cao chất lượng và chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, CCVC, đồng thời để đảm bảo chế độ ngạch, bậc tiền lương xứng đáng với công sức và sự đóng góp của từng chuyên viên trong cơ quan BHXH tỉnh Quảng Ngãi.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Thị Phương Dung, Huỳnh Thị Cẩm Lý, Lê Thị Thu Trang (2014). Các yếu tố tác động đến sự gắn kết tổ chức của nhân viên khối văn phòng thành phố Cần Thơ. *Tạp chí Khoa học Đại học Cần Thơ*, Số 30 (2014), trang 92-99.
2. Trần Kim Dung, Abraham Morris (2005), Đánh giá ý thức gắn kết với tổ chức và sự thỏa mãn công việc trong bối cảnh Việt Nam, Hội nghị khoa học quốc tế tháng 9/ 2005, TP.HCM.
3. Nguyễn Thế Khải và Đỗ Thị Thanh Trúc (2015), Cảm nhận giá trị và sự gắn kết nhân viên tại các công ty kiểm toán trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Mở TP.HCM*, Số 10 (1) 2015.
4. Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
5. Robinson, D., Perryman, S. and Hayday, S. (2004). The Drivers of Employee Engagement Report 408. Institute for Employment Studies, UK.
6. Võ Thị Cẩm Tú và Bùi Văn Trịnh (2021), Các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ chức của người lao động tại các doanh nghiệp may tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long. *Tạp chí Công Thương - Các kết quả nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ*, Số 25, tháng 11 năm 2021.