

NÂNG CAO SỰ GẮN KẾT CỦA NHÂN VIÊN VỚI TỔ CHỨC TRONG LĨNH VỰC HÀNG KHÔNG: NGHIÊN CỨU THỰC NGHIỆM TẠI TỔNG CÔNG TY HÀNG KHÔNG VIỆT NAM

Nông Thị Như Mai^{1*}

¹ Trường Đại học Tài chính – Marketing

* Tác giả liên hệ: Email: ntnmai@ufm.edu.vn

Ngày nhận bài: 04/05/2023

Ngày chấp nhận: 02/10/2023 Ngày đăng: 25/04/2024

DOI: 10.52932/jfm.vi3.392

PHỤ LỤC

Phụ lục 1. Thang đo các biến

Biến	Mã hóa	Thang đo	Nguồn	Hệ số cronbach's alpha	Tương quan biến – tổng
Thu nhập	TN1	Thu nhập hiện tại tương xứng với năng lực của anh/chị.	Robinson và Hayday (2009)	$\alpha = 0,806$	0,578
	TN2	Anh/chị có thể sống được dựa vào thu nhập hiện tại của mình.	Robinson và Hayday (2009)		0,595
	TN3	Công ty của Anh/chị rất công bằng trong tính toán thu nhập cho các vị trí việc làm.	Robinson và Hayday (2009)		0,592
	TN4	Anh/chị hiểu rõ chính sách về thu nhập tại công ty mình.	Robinson và Hayday (2009)		0,657
	TN5	So với các công ty khác, thu nhập của Anh/chị là hợp lý.	Robinson và Hayday (2009)		0,533
Sự cân bằng	SCB1	Lượng thời gian dành cho công việc vẫn đủ để Anh/ chị hoàn thành được trách nhiệm đối với gia đình.	Lestari và Margaretha (2020)	$\alpha = 0,823$	0,618
	SCB2	Công việc của gia đình Anh/chị cảm thấy mệt mỏi, làm không tốt ảnh hưởng đến công việc tại công ty.	Pradana và Salehudin (2015)		0,644
	SCB3	Anh/chị cân bằng được công việc của gia đình và công ty.	Jaharuddin và Zainol, (2019)		0,567
	SCB4	Anh/chị có thể điều chỉnh công việc khi cần.	Jaharuddin và Zainol, (2019)		0,656
	SCB5	Mối quan hệ của Anh/chị với gia đình/bạn bè không bị ảnh hưởng bởi công việc.	Suifan và cộng sự (2016)		0,597
Môi trường làm việc	MTLV1	Nơi Anh/chị làm việc đảm bảo an toàn lao động.	Armstrong và (2006)	$\alpha = 0,789$	0,546
	MTLV2	Anh/chị được cung cấp đầy đủ trang thiết bị để làm việc.	Hanaysha (2016), Armstrong và (2006)		0,596
	MTLV3	Những chính sách, thủ tục liên quan đến người lao động trong công ty đều được thông báo đầy đủ đến Anh/chị.	Hanaysha (2016), Armstrong và (2006)		0,593
	MTLV4	Anh/chị cảm thấy thoải mái khi làm việc tại công ty.	Hanaysha (2016), Armstrong và (2006)		0,560

Biến	Mã hóa	Thang đo	Nguồn	Hệ số cronbach's alpha	Trọng quan biến – tổng
	MTLV5	Công ty tạo điều kiện cho anh/chị thể hiện tốt năng lực cá nhân.	Armstrong và (2006)		0,540
Đồng nghiệp	DN1	Đồng nghiệp của Anh/chị rất thân thiện	Suma và Lesha (2013); Armstrong và (2006)	$\alpha = 0,788$	0,558
	DN2	Mọi người luôn hợp tác để hoàn thành công việc.	Suma và Lesha (2013)		0,555
	DN3	Đồng nghiệp sẵn sàng hỗ trợ Anh/chị trong công việc	Suma và Lesha (2013)		0,555
	DN4	Đồng nghiệp thường sẵn sàng chia sẻ kinh nghiệm làm việc với Anh/chị	Armstrong và (2006); Jaharuddin và Zainol (2019)		0,605
	DN5	Đồng nghiệp của Anh/chị là người đáng tin cậy	Jaharuddin và Zainol (2019); Suma và Lesha (2013)		0,553
Người quản lý trực tiếp	QLTT1	Anh/chị có thể giao tiếp thoải mái với người quản lý trực tiếp của mình.	Dessler (2019); Armstrong và (2006); Suma và Lesha (2013)	$\alpha = 0,782$	0,571
	QLTT2	Anh/chị thường được động viên trong công việc từ người quản lý trực tiếp.	Armstrong và (2006); Talukder (2019)		0,541
	QLTT3	Anh/chị luôn nhận được sự chỉ dẫn của người quản lý trực tiếp khi cần thiết.	Dessler (2019); Talukder (2019)		0,567
	QLTT4	Anh/chị tin tưởng người quản lý.	Talukder (2019); Suma và Lesha (2013)		0,521
	QLTT5	Người quản lý trực tiếp luôn quan tâm đến Anh/chị.	Armstrong và (2006); Suma và Lesha (2013)		0,588
Cơ hội thăng tiến	CHTT1	Anh/chị có nhiều cơ hội thăng tiến tại công ty	Hà Nam Khánh Giao và Bùi Nhất Vương (2016); Suma và Lesha (2013)	$\alpha = 0,838$	0,655
	CHTT2	Chính sách và điều kiện thăng tiến tại công ty Anh/chị cụ thể.	Kumaran và Sivasubramanian (2013); Suma và Lesha, (2013)		0,676
	CHTT3	Công ty Anh/chị luôn tạo cơ hội thăng tiến công bằng cho người có năng lực.	Suma và Lesha (2013); Hà Nam Khánh Giao và Bùi Nhất Vương (2016)		0,647
	CHTT4	Anh/chị hài lòng khi có cơ hội thăng tiến	Kumaran và Sivasubramanian (2013); Hà Nam Khánh Giao và Bùi Nhất Vương (2016)		0,703
Văn hóa tổ chức	VHTC1	Công ty có phần thưởng cho cá nhân có đạt thành tích.	Armstrong và (2006); Robbins và cộng sự (2015)	$\alpha = 0,799$	0,630

Biến	Mã hóa	Thang đo	Nguồn	Hệ số cronbach's alpha	Trung quan biến – tổng
	VHTC2	Khi cần sự hỗ trợ, Anh/chị luôn nhận được sự hợp tác từ các phòng ban, bộ phận trong công ty.	Hà Nam Khánh Giao và Bùi Nhật Vương (2016); Suma và Lesha (2013)		0,583
	VHTC3	Anh/chị được khuyến khích sáng tạo trong công việc.	Robbins và cộng sự (2015); Suma và Lesha (2013)		0,640
	VHTC4	Anh/chị được tự chủ trong công việc.	Hà Nam Khánh Giao và Bùi Nhật Vương (2016)		0,598
Sự gắn kết giữa nhân viên với tổ chức	SGK1	Anh/chị cảm thấy yêu thích công việc hàng ngày của mình và hiệu quả làm việc cao.	Nguyễn Thị Bích Ngọc (2019)	$\alpha = 0,865$	0,693
	SGK	Anh/chị cảm thấy kết nối với đội nhóm, đồng nghiệp của mình.	Bakar (2013); Nguyễn Thị Bích Ngọc (2019)		0,713
	SGK3	Anh/chị muốn gắn bó lâu dài với công ty.	Bakar (2013); Nguyễn Thị Kim Nhung (2016)		0,709
	SGK4	Anh/chị liên kết mục tiêu cá nhân phù hợp với mục tiêu tổ chức.	Nguyễn Thị Bích Ngọc (2019)		0,621

Phụ lục 2. Thống kê mẫu khảo sát

Chỉ tiêu	Đặc điểm	Tần số	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	145	54,7
	Nữ	120	45,3
Trình độ học vấn	Dưới đại học	255	58,5
	Đại học	95	35,8
	Sau đại học	15	5,7
Chức danh	Nhân viên	120	45,3
	Quản lý	145	54,7
Lương	Dưới 5 triệu	15	5,7
	Từ 5- 10 triệu	65	24,5
	Từ 10- 15 triệu	155	58,5
	Trên 15 triệu	30	11,3
Độ tuổi	Dưới 25 tuổi	15	5,7
	Từ 25 – 30 tuổi	136	51,3

Từ 31 – 40 tuổi	48	18,1
Từ 41 – 50 tuổi	21	7,9
Từ 51 tuổi trở lên	45	17,0
