

Xác định các nhân tố và mô hình nghiên cứu về sự gắn bó với tổ chức của người lao động trong các doanh nghiệp chế biến dừa tại tỉnh Trà Vinh và Bến Tre

HUYỀN VĂN TÀI*
TRẦN THỊ TUYẾT MAI**

Tóm tắt

Trên cơ sở hệ thống hóa cơ sở lý thuyết, nhóm nghiên cứu đã xác định được những nhân tố tác động đến sự gắn bó tổ chức của người lao động tại các doanh nghiệp chế biến dừa thuộc 2 tỉnh Trà Vinh và Bến Tre, bao gồm: nhóm nhân tố Quản trị nguồn nhân lực (gồm: Thu hút; Đào tạo - Thăng tiến; Duy trì) và nhóm nhân tố Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp (Trách nhiệm xã hội đối với nhân viên; Trách nhiệm xã hội đối với chính quyền, Nhà nước; Trách nhiệm xã hội đối với khách hàng). Ngoài ra, kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra rằng, nhân tố trung gian HÀi lòng với tổ chức bị ảnh hưởng trực tiếp của Quản trị nguồn nhân lực, cũng như có tương quan với Trách nhiệm xã hội và Gắn kết tổ chức của người lao động.

Từ khóa: sự gắn bó của người lao động, quản trị nguồn nhân lực, sự hài lòng với tổ chức, doanh nghiệp chế biến dừa, Trà Vinh, Bến Tre

Summary

On the basis of systematization of the theoretical basis, the research team identifies factors affecting the commitment of employees to coconut processing enterprises in Tra Vinh and Ben Tre, including human resource management elements (Attraction; Training - Promotion; Retention) and corporate social responsibility elements (Social responsibility towards employees; Social responsibility towards the government and State; Social responsibility towards customers). In addition, intermediary factor such as Satisfaction with the organization is directly affected by Human resource management, as well as correlated with Corporate social responsibility and Commitment of employees.

Keywords: employee engagement, human resource management, satisfaction with the organization, coconut processing enterprises, Tra Vinh, Ben Tre

GIỚI THIỆU

Các nghiên cứu trước đây về sự ảnh hưởng của nhóm nhân tố quản trị nguồn nhân lực và trách nhiệm xã hội doanh nghiệp tác động đến sự gắn bó của người lao động với tổ chức vẫn chưa xem xét một cách tổng thể và thiếu hoàn thiện về mặt khoa học và lý luận (Lê Hoàng Thuya, 2022). Đó chính là lý do nhóm tác giả thực hiện nghiên cứu này để phân tích rõ hơn về mối quan hệ giữa quản trị nguồn nhân lực, trách nhiệm xã hội doanh nghiệp và tác động của chúng đến sự gắn bó của người lao động. Nghiên cứu hướng đến đối tượng là người lao động tại các doanh nghiệp chế biến dừa trên địa bàn 2 tỉnh: Trà Vinh và Bến Tre.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT

Sự gắn kết với tổ chức

Theo Porter và cộng sự (1974), gắn kết với tổ chức là niềm tin mạnh mẽ và chấp nhận các mục tiêu của tổ chức, sẵn sàng nỗ lực hết mình vì tổ chức và mong muốn duy trì là thành viên của tổ chức. Sự gắn kết với tổ chức là sự sẵn sàng ở lại với tư cách là một thành viên của tổ chức, sẵn sàng nỗ lực vì tổ chức và ủng hộ mục tiêu, giá trị của tổ chức.

Tuy nhiên, Meyer và Allen (1997) cho rằng, gắn kết với tổ chức là ở lại

* ThS, NCS., Trường Đại học Trà Vinh | Email: hvtrabaco@gmail.com

** ThS., Trường Đại học Trà Vinh | Email: maitran@tvu.edu.vn

Ngày nhận bài: 01/02/2023; Ngày phản biện: 18/02/2023; Ngày duyệt đăng: 22/02/2023

với tổ chức, tham gia công việc thường xuyên, nỗ lực làm việc mỗi ngày, bảo vệ tài sản của tổ chức và tin vào mục tiêu của tổ chức.

Còn Macey và Schneider (2008) cho rằng, sự gắn kết với tổ chức là sự sẵn sàng làm việc tích cực vì tổ chức, cảm thấy tự hào là một thành viên của tổ chức và có sự gắn bó chặt chẽ với tổ chức.

Như vậy, sự gắn kết của nhân viên với tổ chức là trạng thái tâm lý thể hiện sự gắn kết của một cá nhân với một tổ chức, với nghề nghiệp; đó là lòng trung thành và sự nhiệt tình làm việc của nhân viên đối với tổ chức; đó là sự sẵn sàng nỗ lực hết mình vì tổ chức, luôn đặt lợi ích của tổ chức lên trên lợi ích của bản thân mình.

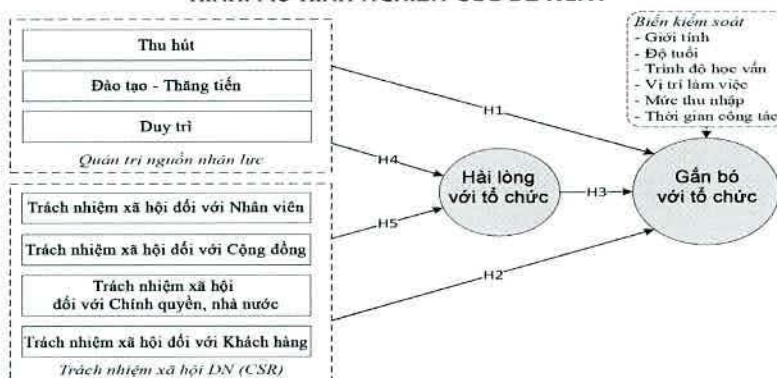
Các thành phần của sự gắn kết với tổ chức

Sự gắn kết với tổ chức đã được định nghĩa và được đo lường bằng nhiều thang đo khác nhau. Meyer và Allen (1991) đề xuất 3 thành phần gắn kết với tổ chức: (i) Gắn kết vì tình cảm (Affective commitment): đề cập đến sự gắn kết tình cảm, sự gắn kết chặt chẽ và dồn hết tâm trí vào trong tổ chức của nhân viên; (ii) Gắn kết do bắt buộc (Continuance commitment): gắn kết do người nhân viên nhận thấy chi phí phải trả cao (chi phí cơ hội) khi phải rời bỏ tổ chức; (iii) Gắn kết vì quy chuẩn (Normative commitment): phản ánh gắn kết dựa trên nghĩa vụ của nhân viên đối với tổ chức.

Quan điểm của Meyer và Allen (1991) được chấp nhận và sử dụng nhiều nhất trong các nghiên cứu hiện nay, có 3 dạng gắn kết “tình cảm”, “bắt buộc”, và “quy chuẩn”. Tuy nhiên, trong nghiên cứu phân tích tổng hợp các tiền đề, tương quan và kết quả của 3 thành phần gắn kết “Gắn kết vì tình cảm”, “Gắn kết do bắt buộc” và “Gắn kết vì quy chuẩn”, Meyer và Allen (1991) đã phát hiện ra rằng 3 thành phần gắn kết này có liên quan với nhau và liên quan với mức độ không đồng đều. Trong đó, “Gắn kết vì tình cảm” có mối tương quan mạnh nhất và phù hợp nhất đến các vấn đề liên quan của tổ chức (sự tham gia, kết quả kinh doanh, hành vi của nhân viên trong tổ chức). “Gắn kết do quy chuẩn” cũng có mối tương quan, nhưng không cao và “Gắn kết do bắt buộc” hầu như không liên quan.

Có khá nhiều mô hình nghiên cứu thực nghiệm về mức độ gắn kết của người lao động với tổ chức như Ritzer và

HÌNH: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT



Nguồn: Tổng hợp và đề xuất của tác giả, 2023

Trice (1969) chứng minh mối quan hệ tích cực giữa chính sách đãi ngộ và sự gắn kết của nhân viên. Bên cạnh đó, một số nghiên cứu khác cho thấy hoạch định nghề nghiệp và cơ hội thăng tiến ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết với tổ chức.

Nghiên cứu của Đoàn Thị Trang Hiền (2012) cho biết, có 7 yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên: Đặc điểm công việc; Cơ hội đào tạo và phát triển; Sự trao quyền; Tiền lương và sự công bằng; Sự khen thưởng và công nhận thành tích; Sự hỗ trợ từ cấp trên và đồng nghiệp; Chuẩn mực của tổ chức.

Nguyễn Hoàng Ngọc Thụy (2015) đã chỉ ra 7 yếu tố tác động đến Sự gắn kết của nhân viên với tổ chức, gồm: (1) Lãnh đạo; (2) Lương thưởng - phúc lợi; (3) Đào tạo và thăng tiến; (4) Đồng nghiệp; (5) Thương hiệu và hoạt động hỗ trợ; (6) Bản chất công việc; (7) Áp lực công việc.

ĐỀ XUẤT GIẢ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

Giả thuyết nghiên cứu

Tác động của Quản trị nguồn nhân lực đến Sự gắn bó với tổ chức

Có rất nhiều nghiên cứu kết luận về ảnh hưởng tích cực của hoạt động quản trị nguồn nhân lực đến Sự hài lòng và Cam kết gắn bó tổ chức của người lao động. Điển hình là nghiên cứu của Rai (2017), Nazir và Islam (2017), Wushe và Shenje (2019) và Erdoian (2019).

Giả thuyết được đề xuất như sau:

H_1 : Quản trị nguồn nhân lực có ảnh hưởng tích cực đối với Gắn bó tổ chức của người lao động.

H_2 : Hài lòng tổ chức có ảnh hưởng tích cực đối với Gắn bó tổ chức của người lao động.

H_3 : Quản trị nguồn nhân lực có ảnh hưởng tích cực đối với Hài lòng tổ chức của người lao động.

Tác động của Trách nhiệm xã hội CSR đối với Sự hài lòng và Gắn bó tổ chức

Về nhóm giả thuyết trách nhiệm xã hội CSR: Hoạt động trách nhiệm xã hội làm tăng nhận thức về sự tin cậy tổ chức đối với người lao động đang tìm kiếm việc làm. Còn với những người lao động đang làm việc, thì thực hiện trách nhiệm xã hội giúp cải thiện sự gắn bó

và lòng trung thành của nhân viên, qua đó cải thiện hiệu quả kinh doanh của tổ chức.

Tác động của trách nhiệm xã hội CSR đối với Sự hài lòng và Gắn bó tổ chức được kết luận bởi các tác giả Chaudhary (2019) và Lê Hoàng Thuya (2022). Nhóm giả thuyết đánh giá tác động của Trách nhiệm xã hội đến Hài lòng và Gắn bó, bao gồm:

H_2 : Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp có ảnh hưởng tích cực đối với Sự gắn bó với tổ chức của người lao động.

H_3 : Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp có ảnh hưởng tích cực đối với Sự hài lòng tổ chức của người lao động.

Mô hình nghiên cứu

Trên cơ sở các nghiên cứu trước đó và giả thuyết nghiên cứu được đặt ra, nhóm tác giả đề xuất mô hình mô tả tác động của nhóm nhân tố Quản trị nguồn nhân lực (gồm: Thu hút; Đào tạo - Thăng tiến; Duy trì) và Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp (Trách nhiệm xã hội đối với nhân viên; Trách nhiệm xã hội đối với chính quyền, Nhà nước; Trách nhiệm xã hội đối với khách hàng) đến Sự gắn bó với tổ chức của người lao động tại các doanh nghiệp chế biến dứa thuộc 2 tỉnh Trà Vinh và Bến Tre như Hình.

KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu đã bổ sung mô hình mô tả tác động của quản trị nguồn nhân lực và trách nhiệm xã hội doanh nghiệp đến sự gắn bó của người lao động tại các cơ sở chế biến dứa trên địa bàn 2 tỉnh Trà Vinh và Bến Tre.

Ngoài ra, trên cơ sở tổng quan tài liệu, nghiên cứu cũng chỉ ra rằng, nhân tố trung gian Hài lòng tổ chức bị ảnh hưởng trực tiếp của Quản trị nguồn nhân lực cũng như có tương quan với Trách nhiệm xã hội và Gắn kết tổ chức của người lao động.

Mô hình nghiên cứu mà nhóm tác giả đề xuất trên là tiền đề cho các nghiên cứu tiếp theo nhằm có những đóng góp thiết thực trong việc nâng cao sự gắn bó của người lao động tại các cơ sở chế biến dứa trên địa bàn 2 tỉnh Trà Vinh và Bến Tre □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chaudhary, R. (2019), Corporate social responsibility perceptions and employee engagement: role of psychological meaningfulness, safety and availability, *The International Journal of Business in Society*, 19(4), 631-647.
2. Đoàn Thị Trang Hiền (2012), *Các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của cán bộ công nhân viên đối với Trường Cao đẳng Văn hóa nghệ thuật và Du lịch Nha Trang*, Luận văn thạc sĩ kinh tế, Trường Đại học Nha Trang.
3. Erdođan, M. E. (2019), Developing A Scale of Talent Management: A Study on Telecommunication Professionals in Turkey, *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 21(2), 47-74.
4. G. Ritzer, H. Trice (1969), An Empirical Study of Howard Becker's Side Bet Theory, *Social Forces*, 47, 475.
5. Lê Hoàng Thuya (2022), *Nghiên cứu các nhân tố tác động đến động lực làm việc cùng với sự gắn bó của nhân viên với ngân hàng: Trường hợp Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn Việt Nam khu vực Đồng bằng sông Cửu Long*, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Trà Vinh.
6. Meyer, J. P., and Allen, N. J. (1991), A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
7. Meyer, J. P., and Allen, N. J. (1997), *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
8. Nazir, O., and Islam, J. U. (2017), Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement: An empirical check, *South Asian Journal of Business Studies*, 6(1), 98-114.
9. Nguyễn Hoàng Ngọc Thụy (2015). *Ảnh hưởng của sự hài lòng trong công việc đến sự gắn kết với tổ chức của Trình được viên ở các doanh nghiệp được phẩm nước ngoài tại TP. Hồ Chí Minh*, Luận văn thạc sĩ Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.
10. Porter et al. (1974), Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
11. Rai, A., Ghosh, P., Chauhan, R., and Mehta, N. K. (2017), Influence of job characteristics on engagement: does support at work act as moderator?, *International Journal of Sociology and Social Policy*, 37(1-2), 86-105.
12. Wushe, T., and Shenje, J. (2019), The antecedents of employee engagement and their effect on public sector service delivery: The case study of government departments in Harare, *Management, SA Journal of Human Resource*, 17(1), 1-12.