

Đầu tư vốn nhân lực và ý định rời bỏ tổ chức: Vai trò điều tiết của gắn kết nhân viên

Human capital investment and intentions to leave the organization: The moderating role of employee engagement

Nguyễn Thanh Sang^{1*}

¹Trường Đại học Tài Chính - Marketing, Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

*Tác giả liên hệ, Email: thanhsangdowasen@gmail.com

THÔNG TIN

DOI:10.46223/HCMCOUJS.
econ.vi.19.11.3169.2024

Ngày nhận: 06/01/2024

Ngày nhận lại: 27/03/2024

Duyệt đăng: 02/04/2024

Mã phân loại JEL:
C4; M12; M54; O15

TÓM TẮT

Nghiên cứu này nhằm mục đích phân tích vai trò Đầu tư vốn nhân lực đến Ý định rời bỏ tổ chức của nhân viên, vai trò điều tiết của Gắn kết nhân viên đối với mối quan hệ giữa Mong muốn dịch chuyển và Ý định rời bỏ tổ chức của nhân viên tại các doanh nghiệp vùng Đồng Bằng Sông Cửu Long (ĐBSCL). Kết quả hồi quy SEM-PLS đối với dữ liệu 509 nhân viên tại các doanh nghiệp vùng ĐBSCL, cho thấy Đầu tư vốn nhân lực có tác động tích cực đến Vốn nhân lực; Vốn nhân lực có tác động tích cực với Mong muốn dịch chuyển, Dễ dàng dịch chuyển; Mong muốn dịch chuyển và Dễ dàng dịch chuyển thúc đẩy Ý định rời bỏ tổ chức của nhân viên. Nghiên cứu này nhấn mạnh tầm quan trọng vai trò điều tiết của Gắn kết nhân viên giữa mối quan hệ Mong muốn dịch chuyển và Ý định rời bỏ tổ chức của nhân viên. Tác giả cũng đề xuất một số hàm ý quản trị nhằm hạn chế tình trạng nhân viên có ý định rời bỏ tổ chức tại các doanh nghiệp vùng ĐBSCL.

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of Human Capital Investment in employees' intention to leave the organization and the moderating role of Employee Engagement on the relationship between desirable movement and employees' intention to leave at businesses in the Mekong Delta region. PLS-SEM regression results for data of 509 employees at businesses in the Mekong Delta region show that Human Capital Investment has a positive impact on Human Capital; Human Capital has a positive impact on Desirable movement and Ease of movement, Desirable movement and Ease of movement promote employees intention to leave the organization. This study provides evidence of the moderating role of Employee Engagement between the relationship Desirable of movement and their intention to leave the organization. The author also proposes some management implications to limit the situation of employees intending to leave the organization at businesses in the Mekong Delta region.

Từ khóa:

đầu tư vốn nhân lực; đồng bằng sông Cửu Long; gắn kết nhân viên; ý định rời bỏ tổ chức

Keywords:

human capital investment; Mekong delta; employee engagement; intention to leave

1. Đặt vấn đề

Môi trường cạnh tranh của các tổ chức ngày càng trở nên khốc liệt, cạnh tranh về nhân lực ngày càng quan trọng và ảnh hưởng mạnh mẽ đến vị thế cạnh tranh bền vững của các tổ chức trên thị trường (Siawash, Mubasher, Naqvi, & Khan, 2013). Subramony, Krause, Norton, Burns, và Burns (2008) cho rằng tổ chức quan tâm đầu tư vào vốn nhân lực thì hiệu quả của tổ chức sẽ tăng lên cả về tài chính, năng suất lao động của nhân viên và sự hài lòng của khách hàng. Ucbasaran, Westhead, và Wright (2008) cho rằng đầu tư vào vốn nhân lực là để cải thiện hiệu quả hoạt động của tổ chức và tăng năng suất lao động của nhân viên. Đầu tư vào vốn nhân lực làm tăng chất lượng và tính nhất quán trong công việc (Bruderl & Preisendorfe, 1992; Parker & Praag, 2006). Đầu tư vào vốn nhân lực thúc đẩy nhân viên tiếp thu kiến thức mới giúp cho họ thích ứng với tình hình mới. Mặt khác, quá trình này cũng thúc đẩy các tổ chức cạnh tranh trong việc thu hút nhân lực tài năng đến với tổ chức mình (Davidsson & Honig, 2003). Đầu tư vốn nhân lực thông qua đào tạo vừa là giải pháp quan trọng để nâng cao năng lực của đội ngũ nhân viên, nhằm nâng cao hiệu suất thực hiện nhiệm vụ của nhân viên và góp phần quan trọng nâng cao vị thế cạnh tranh của tổ chức (Khan & Khan, 2011). Tuy nhiên, nhân viên có vốn nhân lực cao có thể dễ dàng dịch chuyển giữa các tổ chức hơn so với những nhân viên có vốn nhân lực thấp vì họ nhận được nhiều lời mời làm việc từ những tổ chức khác so với những nhân viên có vốn nhân lực thấp (Gerhart, 1989). Do đó, bên cạnh việc nâng cao vốn nhân lực thì tổ chức cần phải có các phương thức quản trị phù hợp như tăng cường sự gắn kết nhân viên nhằm hạn chế tình trạng nhân viên rời bỏ tổ chức. Các nghiên cứu thực nghiệm trước đây đã nghiên cứu về sự gắn kết nhân viên để giải thích cho ý định rời bỏ tổ chức (Arrowsmith & Parker, 2013; Shuck & Herd, 2012), tuy nhiên, với vai trò điều tiết của gắn kết nhân viên trong mối quan hệ giữa mong muốn dịch chuyển và ý định rời bỏ tổ chức của nhân viên chưa thấy tác giả nào thực hiện.

Tính đến cuối năm 2021, toàn vùng ĐBSCL có khoảng 62,130 doanh nghiệp, chiếm 7.24% số lượng doanh nghiệp cả nước. Số lượng doanh nghiệp vùng ĐBSCL tương đối lớn nhưng vẫn còn thấp so với các vùng khác trong cả nước như vùng Đồng Bằng Sông Hồng, Bắc Trung Bộ và Duyên Hải Miền Trung, Đông Nam Bộ (Bộ Kế hoạch và đầu tư, 2022). Nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng nhất quyết định sự phát triển kinh tế xã hội của một quốc gia hay vùng lãnh thổ. Nguồn nhân lực được đào tạo có chất lượng cao sẽ mang lại những bước đột phá lớn cho quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Trong một thời gian rất dài, ĐBSCL được xem là vùng trũng về giáo dục của cả nước, tuy có nhiều cố gắng trong việc đầu tư phát triển giáo dục đào tạo nhưng vùng ĐBSCL vẫn đang tồn tại nhiều bất cập (Duong, 2015). Theo Báo cáo kinh tế thường niên ĐBSCL năm 2023, chất lượng lao động khu vực ĐBSCL tuy có cải thiện, song vẫn luôn là một quan ngại lớn (Viettimes, 2023). So với các vùng kinh tế trong cả nước, ĐBSCL luôn được ghi nhận là nơi xuất cư cao nhất và có xu hướng tăng trong 15 năm gần đây (Huynh, Le, & Nguyen, 2022). Có nhiều nguyên nhân dịch chuyển lớn lực lượng lao động từ vùng ĐBSCL sang các khu vực khác như về yếu tố kinh tế, môi trường, yếu tố mạng lưới xã hội (Mai & Ngo, 2018). Bên cạnh đó, ĐBSCL có vị trí địa lý gần trung tâm đô thị lớn nhất cả nước là Thành phố Hồ Chí Minh và các tỉnh Vùng Đông Nam Bộ nên thu hút rất lớn lực lượng lao động, mức độ cạnh tranh nhân lực trong nội vùng lẫn ngoại vùng đều cao, nên bối cảnh nghiên cứu tại các doanh nghiệp vùng ĐBSCL là nhu cầu cấp thiết.

2. Cơ sở lý thuyết và tổng quan các công trình nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

2.1.1. Lý thuyết Vốn nhân lực (Human Capital Theory - HCT)

Lý thuyết Vốn nhân lực (HCT) lần đầu tiên được định nghĩa bởi Schultz (1961), học giả cho rằng yếu tố hình thành nên vốn nhân lực là kỹ năng và tri thức mà họ thu nhận được. Theo

Laroche và Merette (1999), vốn nhân lực có ba đặc điểm: (i) vốn nhân lực là hàng hoá bất khả thương; (ii) vốn nhân lực vừa mang tính cá nhân vừa mang tính cộng đồng; (iii) vốn nhân lực có cả lượng và chất. Sau đó Vốn nhân lực được các học giả khác phát triển như Becker (1992), cho rằng Vốn nhân lực được hình thành từ giáo dục, đào tạo phát triển và các kiến thức khác có tác động tích cực đến năng suất và tiền lương. Rahman và Nas (2013) cho rằng giáo dục để nâng cao vốn nhân lực là điều cốt yếu để tăng năng suất của người lao động, lý thuyết vốn nhân lực cũng thừa nhận giáo dục và đào tạo có thể nâng cao khả năng tuyển dụng của nhân viên trên thị trường lao động và tạo cho nhân viên rời bỏ tổ chức để tìm kiếm công việc tốt hơn, đây là tính hai mặt của lý thuyết vốn nhân lực mà các nhà nghiên cứu lĩnh vực quản trị nguồn nhân lực quan tâm. Kế thừa từ những nghiên cứu trước trên thế giới cũng như ở Việt Nam, nghiên cứu này xem vốn nhân lực là một dạng vốn tri thức, là kết quả của sự kết hợp các thuộc tính như kiến thức, kỹ năng, thái độ và các mối quan hệ được hình thành trong tâm trí, thể chất và hành vi của cá nhân (Vidotto, Ferenhof, Selig, & Bastos, 2017).

2.1.2. Lý thuyết Gắn kết nhân viên (*Employee Engagement Theory - EET*)

Lý thuyết gắn kết nhân viên (EET), Kahn (1990) cho rằng tùy thuộc vào điều kiện làm việc mà nhân viên sẽ có gắn kết và đóng góp cho tổ chức. Lý thuyết này tạo sự phối hợp giữa các nhân viên với nhau, tạo ra kỳ vọng về nhận thức và thực hiện nhiệm vụ tại nơi làm việc (Soane & ctg., 2013). Theo Kahn (1990), gắn kết nhận thức được xem là ý nghĩa công việc của một cá nhân, họ nhận thấy xúc động về mặt tâm lý và có đủ nguồn lực để hoàn thành công việc của họ. Sự gắn kết về mặt cảm xúc giúp cải thiện tư duy phản biện nhằm thúc đẩy nguồn năng lượng trực tiếp để hoàn thành nhiệm vụ (Shuck & Reio, 2014).

2.1.3. Lý thuyết Ý định rời bỏ tổ chức (*Intention to Leave Theory - ILT*)

Rời bỏ tổ chức được cho là một quá trình mà một nhân viên cắt đứt quan hệ của mình với người sử dụng lao động và tự nguyện rời bỏ tổ chức (Price, 1989). Olander, Hurmelinna-Laukkanen, và Heilmann (2015) cho rằng rời bỏ tổ chức là sự rò rỉ vốn tri thức mà tổ chức đang sử dụng lao động. Trevor (2001) cho rằng rời bỏ tổ chức của nhân viên được thể hiện trong ba biểu hiện chính như ý định rời bỏ tổ chức, tình trạng vắng mặt và đi làm muộn. Kim và Leung (2007) coi ý định rời bỏ tổ chức quan trọng hơn là hành vi rời bỏ tổ chức thực sự vì ý định đại diện cho trạng thái tâm lý của cá nhân và ít bị ảnh hưởng bởi các yếu tố bên ngoài. Mamun và Hasan (2017) cho rằng ý định rời bỏ tổ chức của nhân viên là tình huống mà nhân viên không còn muốn tiếp tục với tư cách là thành viên của tổ chức. Kurniawaty, Ramly, và Ramlawati (2019) định nghĩa ý định rời bỏ tổ chức là xu hướng nhân viên có ý định nghỉ việc tự nguyện tại tổ chức hiện tại của họ. Rahman và Nas (2013) đã mô tả ý định rời bỏ tổ chức là quá trình suy nghĩ về việc rời khỏi tổ chức hiện tại, ý định tìm kiếm một tổ chức mới và ý định rời khỏi tổ chức.

2.2. Tổng quan các công trình nghiên cứu và phát triển giả thuyết

2.2.1. Nghiên cứu mối quan hệ giữa Đầu tư vốn nhân lực (*Human Capital Investment*) và Vốn nhân lực (*Human Capital*)

Dalton và Todor (1982) cho rằng các tổ chức đầu tư vào nhân lực có thể sở hữu tổng thể nguồn nhân lực chất lượng cao, có thể làm cho các tổ chức giảm thiểu những hậu quả của việc nhân viên có hiệu suất cao rời bỏ tổ chức. Wright, McMahan, và McWilliams (1994), cho rằng hiệu quả hoạt động của tổ chức không chỉ bị ảnh hưởng bởi các nhân viên làm việc có năng suất cao mà còn bởi chất lượng của tổng thể nguồn nhân lực trong tổ chức. Ngoài ra, Pfeffer (2001) cũng lập luận rằng để các tổ chức thành công, họ nên đầu tư vào việc nâng cao chất lượng tổng thể của nguồn nhân lực thay vì chỉ tập trung vào việc giữ chân những nhân viên làm việc có hiệu suất cao. Kwon và Deborah (2012) cho rằng các tổ chức đầu tư vào vốn nhân lực là đầu tư vào

đào tạo và phát triển giúp nhân viên gia tăng các kiến thức, kỹ năng và khả năng để đáp ứng yêu cầu công việc của tổ chức. Dostie (2020) cho rằng đầu tư đào tạo do tổ chức tài trợ có nghĩa là tổ chức hỗ trợ tài chính để đào tạo nhân viên của mình. Các tổ chức luôn coi tầm quan trọng của việc đào tạo do tổ chức đầu tư như một động lực thúc đẩy làm tăng nguồn vốn nhân lực và tăng năng suất lao động cho tổ chức. Do đó, tác giả đề xuất giả thuyết:

H1: Đầu tư vốn nhân lực có tác động thuận chiều đến Vốn nhân lực

2.2.2. *Vốn nhân lực, Mong muốn dịch chuyển (Desirable of movement) và Dễ dàng dịch chuyển (Easy of movement)*

Theo lý thuyết vốn nhân lực, những nhân viên được đào tạo có Vốn nhân lực cao trong bối cảnh của thị trường nhân lực có tính cạnh tranh cao sẽ có nhiều cơ hội thay đổi công việc hơn so với những nhân viên ít được đào tạo. Do đó, Vốn nhân lực càng tăng thì nhân viên càng có Mong muốn dịch chuyển sang các tổ chức khác có điều kiện làm việc tốt hơn (Gerhart, 1989; Hulin, Rpznowski, & Hachiya, 1985). Nhân viên có vốn nhân lực cao có thể dễ dàng dịch chuyển giữa các tổ chức hơn so với những nhân viên có vốn nhân lực thấp vì họ nhận được nhiều lời mời làm việc từ những tổ chức khác so với những nhân viên có vốn nhân lực thấp (Gerhart, 1989). Do đó, tác giả đề xuất giả thuyết:

H2, H3: Vốn nhân lực có tác động thuận chiều đến Mong muốn dịch chuyển, Dễ dàng dịch chuyển

2.2.3. *Mong muốn dịch chuyển, Dễ dàng dịch chuyển và Ý định rời bỏ tổ chức (Intention to leave)*

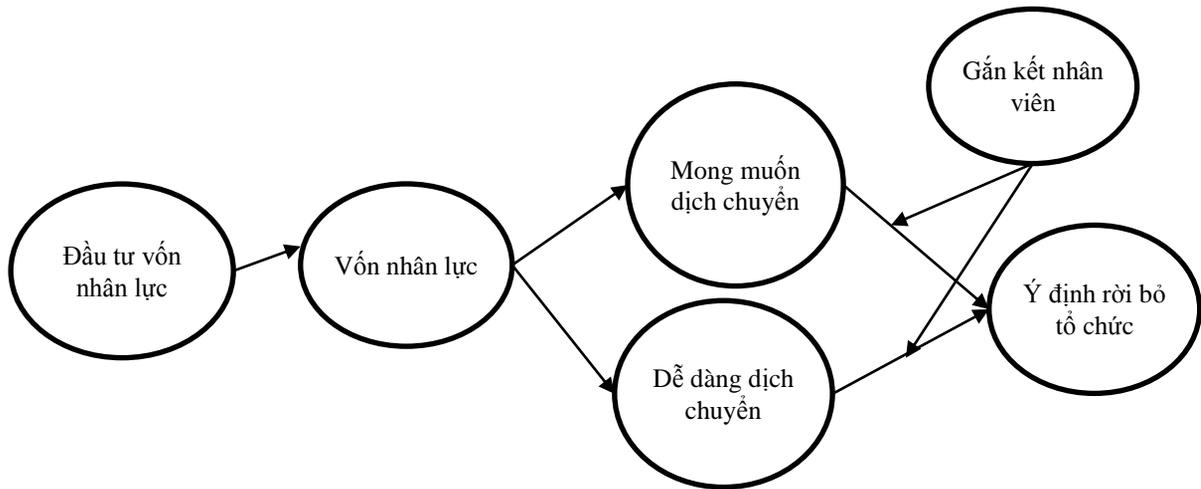
Long, Ajagbe, Nor, và Suleiman (2012) cho rằng nhận thức Mong muốn dịch chuyển và Dễ dàng dịch chuyển đã tác động đến Ý định rời bỏ tổ chức của nhân viên. Holtom, Mitchell, Lee, và Eberly (2008) cho rằng các nhà quản trị cần có các giải pháp để duy trì sự cân bằng giữa sự đóng góp của nhân viên và sự thúc đẩy của tổ chức để ngăn chặn ý định rời bỏ tổ chức của nhân viên. Huang, Chen, Liu, và Zhou (2016) cho rằng nếu nhân viên hài lòng với công việc hiện tại, hoặc họ thấy rằng có rất ít các lựa chọn việc làm thay thế trên thị trường lao động thì họ sẽ có xu hướng ít dịch chuyển. Do đó, tác giả đề xuất giả thuyết:

H4, H5: Mong muốn dịch chuyển, Dễ dàng dịch chuyển có tác động thuận chiều đến Ý định rời bỏ tổ chức

2.2.4. *Nghiên cứu về vai trò điều tiết của Gắn kết nhân viên trong mối quan hệ giữa Mong muốn dịch chuyển, Dễ dàng dịch chuyển*

Gắn kết về cơ bản là tạo động lực được thể hiện bằng cách nhân viên phân bổ nguồn lực của họ để hoàn thành công việc (Rich, Lepine, & Crawford, 2010). Mối quan hệ giữa Gắn kết nhân viên và Ý định rời bỏ tổ chức của nhân viên xuất phát từ mức độ cống hiến cao cho công việc (Halbesleben & Wheeler, 2008). Ở góc độ lý thuyết trao đổi xã hội, nó được coi như một ràng buộc được tạo ra giữa các cá nhân và các nguồn lực trong tổ chức (Cropanzano & Mitchell, 2005). Theo Memon, Salleh, Baharom, và Harun (2014), những cá nhân có mức độ gắn kết cao hơn sẽ ít có khả năng rời bỏ tổ chức hơn. Milliman, Gatling, và Kim (2018) chỉ ra rằng các tổ chức nỗ lực giám sát công tác đào tạo nhằm thúc đẩy sự gắn kết nhân viên và ngăn chặn tình trạng rời bỏ tổ chức. Wu và Chi (2020) cho rằng những người có năng lực sẽ có ý định rời bỏ công việc hiện tại nhiều hơn. Họ sẽ có nhiều hành vi tìm kiếm việc làm bên ngoài hơn; mối quan hệ này càng mạnh mẽ đối với những người nhận thấy sự dễ dàng dịch chuyển và tính cách chủ động tăng lên hoặc sự phù hợp giữa cá nhân và tổ chức giảm đi. Do đó, tác giả đề xuất giả thuyết:

H6, H7: Vai trò điều tiết của gắn kết nhân viên: Khi nhân viên có nhiều sự gắn kết thì sự Mong muốn dịch chuyển, Dễ dàng dịch chuyển sẽ không làm tăng Ý định rời bỏ tổ chức của nhân viên



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu đã tiến hành gửi dữ liệu khảo sát đến 535 người (hay còn gọi là bảng câu hỏi) theo hình thức trực tiếp và gửi thông qua phương tiện truyền thông để nghiên cứu về Ý định rời bỏ tổ chức của nhân viên tại các doanh nghiệp vùng ĐBSCL. Tổng số 509 phiếu câu hỏi có phương án trả lời hoàn chỉnh được đưa vào phân tích, xử lý dữ liệu. Mô hình nghiên cứu Hình 1 cùng các nhân tố trong Bảng 1 được kế thừa và chất lọc từ dòng nghiên cứu trước với mô hình đa chiều có liên quan đến mối quan hệ giữa Đầu tư vốn nhân lực đến Ý định rời bỏ tổ chức.

Trong đó, Đầu tư vốn nhân lực là đầu tư vào đào tạo và phát triển giúp nhân viên gia tăng các kiến thức, kỹ năng và khả năng liên quan đến công việc của tổ chức (Kwon & Deborah, 2012). Vốn nhân lực là một dạng vốn tri thức là kết quả của sự kết hợp các thuộc tính như kiến thức, kỹ năng, thái độ và các mối quan hệ được hình thành trong tâm trí, thể chất và hành vi của cá nhân (Vidotto & ctg., 2017). Mong muốn dịch chuyển là mức độ mà một cá nhân cảm nhận về sự không hài lòng của họ đối với công việc, những đóng góp của họ cho tổ chức và những gì mà họ nhận được từ tổ chức (Priyashantha, 2011). Dễ dàng dịch chuyển là mức độ cảm nhận của nhân viên về sự dễ dàng trong việc lựa chọn các công việc thay thế hấp dẫn và sẵn có trên thị trường nhân lực hiện tại (Weng & McElroy, 2012). Gắn kết nhân viên là một trạng thái của động lực được khơi dậy trong một tình huống cụ thể, có mối tương quan đến cả hành vi và kết quả làm việc thực tiễn của nhân viên (Thomas, 2007). Ý định rời bỏ tổ chức của nhân viên gồm: tâm lý, nhận thức và hành vi, vì trước khi rời bỏ tổ chức thì nhân viên phải trải qua quá trình nhận thức, phản ứng tâm lý và thể hiện hành vi của mình thông qua công việc và các mối quan hệ trong môi trường làm việc (Rosin & Korabik, 1991).

Hair, Sarstedt, Ringle, và Gudergan (2017) cho rằng PLS-SEM được khuyến dùng khi dữ liệu không tuân theo phân phối chuẩn, kể cả khi có vấn đề về đa cộng tuyến và khi mô hình chứa nhiều mối quan hệ trung gian. PLS-SEM cũng là một giải pháp thay thế phi tham số cho mô hình phương trình cấu trúc dựa trên hiệp phương sai và hồi quy bình phương nhỏ nhất thông thường (OLS).

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thống kê mô tả đối tượng khảo sát

Về các thông tin nhân khẩu học, tỷ lệ giới tính trong mẫu có tỷ lệ là 61.1% đối với nam và 38.9% giới tính là nữ. Về độ tuổi, nhân viên dưới 25 tuổi chiếm 25.1%; Từ 25 tuổi đến 30 tuổi chiếm 46.0%; Từ 31 tuổi đến 40 tuổi chiếm 19.1% và trên 45 tuổi chiếm 9.8%. Tình trạng nhân viên độc thân chiếm tỷ lệ 58.0%; Tình trạng đã lập gia đình chiếm 36.7% và tình trạng ly hôn chiếm 5.3%. Nhân viên có thời gian công tác tối thiểu 02 năm và dưới 05 năm là 19.6%; Nhân viên có thâm niên công tác từ 05 đến 10 năm chiếm 27.9%; Nhân viên có thâm niên công tác từ 11 đến 15 năm chiếm 28.7%; Nhân viên có thâm niên công tác trên 15 năm chiếm 23.8%. Kết quả này cho thấy rằng kết quả khảo sát nhân viên phân tán khá đồng đều ở các độ tuổi khác nhau. Mức thu nhập của nhân viên dưới 05 triệu đồng chiếm 12.6%; Có mức thu nhập từ 05 triệu đến 10 triệu chiếm 33.0%; Có mức thu nhập từ 11 triệu đến 15 triệu chiếm 34.4%; và có mức thu nhập trên 15 triệu chiếm 20%. Kết quả này cho thấy rằng mức thu nhập phù hợp với độ tuổi và thâm niên công tác của nhân viên được khảo sát.

4.2. Phân tích đánh giá thang đo nghiên cứu

Kết quả thống kê Bảng 1 cho thấy các nhân tố có Cronbach's Alpha ≥ 0.6 và độ tin cậy tổng quát (CR) ≥ 0.7 . Toàn bộ các giá trị độ tin cậy chỉ số (hay bình phương hệ số tải) đều lớn hơn 0.4 (giá trị bé nhất 0.444). Do đó, độ tin cậy của các chỉ số biến số đo lường các nhân tố trong mô hình nghiên cứu tác động của Đầu tư vốn nhân lực đến Ý định rời bỏ tổ chức của nhân viên tại các doanh nghiệp vùng ĐBSCL đều đảm bảo yêu cầu thống kê. Giá trị hội tụ được xác nhận khi AVE cho mỗi cấu trúc lớn hơn 0.5 (Wang, 2013). Các giá trị AVE cho từng yếu tố trong mô hình nghiên cứu cụ thể như sau: Đầu tư vốn nhân lực (0.850), Vốn nhân lực (0.543), Mong muốn dịch chuyển (0.750), Dễ dàng dịch chuyển (0.822), Gắn kết nhân viên (0.652), Ý định rời bỏ tổ chức (0.803). Tất cả các nhân tố đều có AVE lớn hơn 0.5. Do đó, mỗi cấu trúc thể hiện giá trị hội tụ tốt.

Bảng 1

Phân tích Cronbach's Alpha và độ tin cậy tổng hợp

Nhân tố	Mã hoá	Hệ số tải các chỉ số	Độ tin cậy chỉ số	α	CR
Đầu tư vốn nhân lực AVE = 0.850	HCI1	0.914	0.835	0.941	0.943
	HCI2	0.924	0.854		
	HCI3	0.932	0.869		
	HCI4	0.919	0.845		
Vốn nhân lực AVE = 0.543	HC1	0.666	0.444	0.907	0.911
	HC2	0.729	0.531		
	HC3	0.766	0.587		
	HC4	0.724	0.524		
	HC5	0.755	0.570		
	HC6	0.760	0.578		
	HC7	0.748	0.560		
	HC8	0.742	0.551		

Nhân tố	Mã hoá	Hệ số tải các chỉ số	Độ tin cậy chỉ số	α	CR
	HC9	0.731	0.534		
	HC10	0.740	0.548		
Mong muốn dịch chuyển AVE = 0.750	DM1	0.858	0.736	0.889	0.892
	DM2	0.888	0.789		
	DM3	0.861	0.741		
	DM4	0.857	0.734		
Dễ dàng dịch chuyển AVE = 0.822	EM1	0.921	0.848	0.928	0.935
	EM2	0.910	0.828		
	EM3	0.925	0.856		
	EM4	0.870	0.757		
Gắn kết nhân viên AVE = 0.652	EE1	0.791	0.626	0.929	0.982
	EE2	0.850	0.723		
	EE3	0.798	0.637		
	EE4	0.826	0.682		
	EE5	0.859	0.738		
	EE6	0.773	0.598		
	EE7	0.741	0.549		
	EE8	0.816	0.666		
Ý định rời bỏ tổ chức AVE = 0.803	IL1	0.893	0.797	0.878	0.892
	IL2	0.881	0.776		
	IL3	0.913	0.834		

Nguồn: Tính toán của tác giả (2024)

Kết quả Bảng 2 cho thấy các giá trị HTMT của mỗi cấu trúc đều nhỏ hơn hoặc tương đương 0.9, do đó tiêu chí giá trị được thiết lập cho HTMT, có thể kết luận rằng các thang đo sử dụng trong mô hình nghiên cứu đã đạt độ tin cậy và tính giá trị rất tốt. Do đó, các thang đo này sẽ được sử dụng cho phân tích mô hình cấu trúc PLS-SEM.

Bảng 2

Đo lường giá trị phân biệt Heterotrait Monotrait (HTMT)

Nhân tố	DM	EE	EM	HC	IL	OI
DM						
EE	0.072					
EM	0.337	0.130				
HC	0.460	0.077	0.425			
IL	0.387	0.061	0.381	0.444		
HCI	0.256	0.086	0.783	0.409	0.369	

Nguồn: Tính toán của tác giả (2024)

4.3. Phân tích tác động của Đầu tư vốn nhân lực đến Ý định rời bỏ tổ chức của nhân viên

Kết quả cho thấy tất cả hệ số VIF đều lớn hơn 0.2 và nhỏ hơn 5, do đó có thể kết luận các biến tiềm ẩn không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến. Theo Hair và cộng sự (2017) mức độ phù hợp của mô hình được đánh giá thông qua việc thỏa mãn chỉ số SRMR < 0.085. Kết quả phân tích nghiên cứu cho thấy SRMR = 0.062 < 0.085, như vậy có thể kết luận mô hình nghiên cứu với các biến tiềm ẩn là phù hợp.

Bảng 3 cho thấy hệ số R^2 của Ý định rời bỏ tổ chức đạt 0.201 chỉ số này nhỏ hơn 0.26. Do đó, cấu trúc có ảnh hưởng lớn hơn trên mô hình. Mô hình cấu trúc PLS-SEM đã chỉ ra AVE lớn hơn 0.5 cho tất cả các cấu trúc. Do đó, mô hình cấu trúc của nghiên cứu này đã chứng minh sự phù hợp với dữ liệu thực nghiệm. Chỉ số GoF của mô hình nghiên cứu này là 0.36 cho thấy các nhân tố Đầu tư vốn nhân lực và Vốn nhân lực tác động lớn đến Ý định rời bỏ tổ chức của nhân viên tại các doanh nghiệp vùng ĐBSCL.

Bảng 3

Kiểm định sự phù hợp của mô hình tổng quát

	AVE	R-Square	GoF _i	GoF mô hình tổng thể
DM	0.750	0.188	0.362	0.36
EM	0.822	0.160	0.378	
HC	0.543	0.148	0.308	
IL	0.803	0.201	0.374	

Nguồn: Tính toán của tác giả (2024)

Giá trị f^2 của Vốn nhân lực (HC) cho thấy mức độ tác động của nhân tố này đến Mong muốn dịch chuyển, Dễ dàng dịch chuyển của nhân viên tại các doanh nghiệp vùng ĐBSCL cao (0.232 và 0.191). Nhìn chung giá trị f^2 đều lớn hơn 0.02, do đó cho thấy sự phù hợp của mô hình nghiên cứu. Kết quả kiểm định cho thấy các giá trị Q^2 đều lớn hơn 0 cho thấy các biến Mong muốn dịch chuyển, Dễ dàng dịch chuyển, Vốn nhân lực và Ý định rời bỏ tổ chức đều có sự liên quan đến dự báo trong mô hình nghiên cứu Bảng 4.

Bảng 4

Kiểm định Q^2 của Henseler, Ringle, và Sinkovics (2009)

	$Q^2_{predict}$	RMSE	MAE
DM	0.049	0.979	0.788
EM	0.201	0.897	0.752
HC	0.141	0.930	0.744
IL	0.049	0.979	0.817

Nguồn: Tính toán của tác giả (2024)

Việc đánh giá hệ số đường dẫn mô hình cấu trúc được thực hiện bằng phương pháp Bootstrapping, là một kỹ thuật lấy mẫu lặp lại để ước tính lỗi tiêu chuẩn mà không cần chuyển tiếp các giả định phân phối (Hair & ctg., 2017). Kết quả nghiên cứu Bảng 5 và Hình 2 cho thấy Đầu tư vốn nhân lực tác động tích cực đến Vốn nhân lực. Vốn nhân lực tác động tích cực đến Mong muốn dịch chuyển, Dễ dàng dịch chuyển. Mong muốn dịch chuyển và Dễ dàng dịch chuyển thúc đẩy Ý

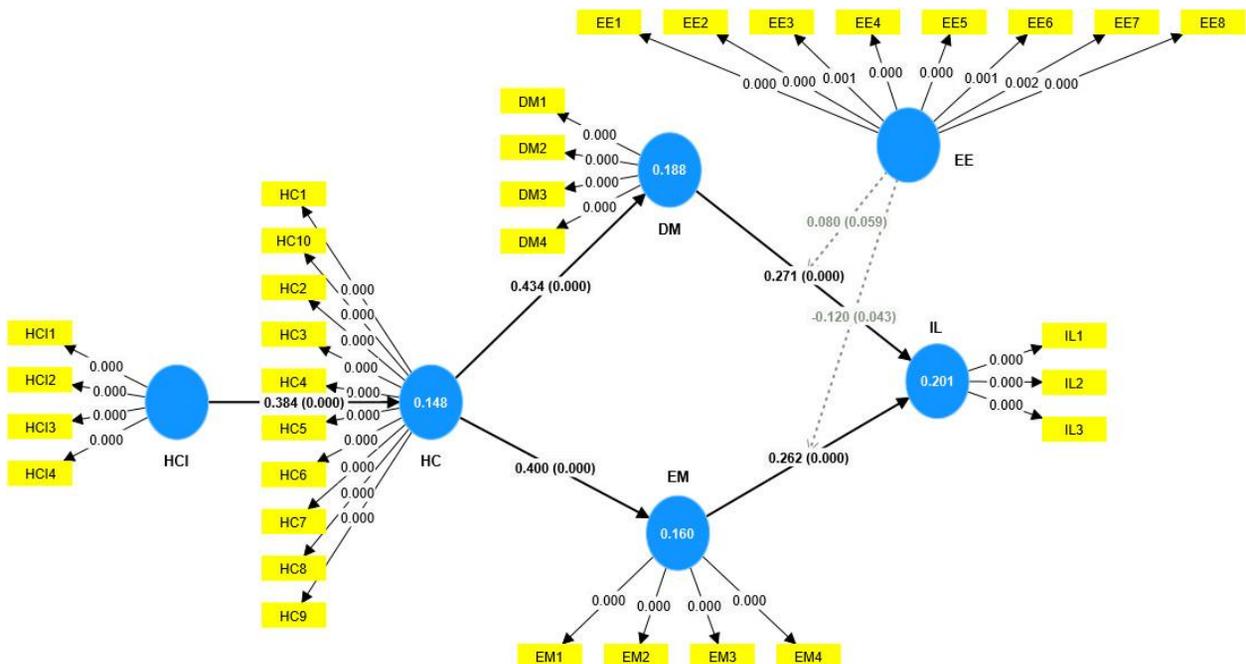
định rời bỏ tổ chức của nhân viên. Gắn kết nhân viên điều tiết mối quan hệ giữa mong muốn dịch chuyển và ý định rời bỏ tổ chức của nhân viên tại các doanh nghiệp vùng ĐBSCL.

Bảng 5

Kết quả hồi quy mô hình PLS-SEM

Giả thuyết	Beta	STDEV	T statistics	P values
DM -> IL	0.271	0.044	6.209	0.000
EM -> IL	0.262	0.049	5.309	0.000
HC -> DM	0.434	0.042	10.412	0.000
HC -> EM	0.400	0.042	9.488	0.000
HCI -> HC	0.384	0.042	9.248	0.000
HCI -> HC -> DM	0.167	0.025	6.545	0.000
HC -> DM -> IL	0.118	0.026	4.582	0.000
HC -> EM -> IL	0.105	0.026	4.039	0.000
HCI -> HC -> EM	0.154	0.030	5.055	0.000
EE x DM -> IL	0.080	0.042	1.891	0.059
EE x EM -> IL	-0.120	0.059	2.021	0.043

Nguồn: Tính toán của tác giả (2024)



Hình 2. Kết quả hồi quy mô hình PLS-SEM

H1: Đầu tư vốn nhân lực có tác động thuận chiều đến Vốn nhân lực

Theo Dostie (2020), cho rằng các tổ chức luôn coi tầm quan trọng của việc đào tạo do tổ chức tài trợ như một động lực thúc đẩy làm tăng nguồn vốn nhân lực và tăng năng suất lao động cho tổ chức. Giả thuyết H1 được chấp nhận cho thấy rằng tổ chức đầu tư vốn nhân lực thì vốn nhân lực của nhân viên sẽ càng tăng.

H2, H3: Vốn nhân lực có tác động thuận chiều đến Mong muốn dịch chuyển và Dễ dàng dịch chuyển. Giả thuyết H2; H3 được chấp nhận cho thấy rằng nhân viên có Vốn nhân lực càng cao thì họ càng Mong muốn dịch chuyển và Dễ dàng dịch chuyển sang các tổ chức khác (Hulin & ctg., 1985; Gerhart, 1989). Nhân viên có Vốn nhân lực cao có thể Dễ dàng dịch chuyển giữa các tổ chức hơn so với những nhân viên có Vốn nhân lực thấp vì họ nhận được nhiều lời mời làm việc từ những tổ chức khác so với những nhân viên có vốn nhân lực thấp (Gerhart, 1989).

H4, H5: Mong muốn dịch chuyển, Dễ dàng dịch chuyển có tác động thuận chiều đến Ý định rời bỏ tổ chức. Kết quả này ủng hộ lập luận của (Long & ctg., 2012) cho rằng nhận thức mong muốn dịch chuyển và dễ dàng dịch chuyển đã ảnh hưởng đến ý định rời bỏ tổ chức của nhân viên. Holtom và cộng sự (2008) cho rằng các nhà quản lý cần có các giải pháp để duy trì sự cân bằng giữa sự đóng góp của nhân viên và sự thúc đẩy của tổ chức để ngăn chặn ý định rời bỏ tổ chức của nhân viên. Giả thuyết H4; H5 được chấp nhận cho thấy rằng Mong muốn dịch chuyển và Dễ dàng dịch chuyển của nhân viên sẽ thúc đẩy họ nảy sinh ý định rời bỏ tổ chức hơn, phù hợp với các nghiên cứu của các nghiên cứu trước đây (Huang & ctg., 2016; Trevor, 2001).

H6, H7: Vai trò điều tiết của Gắn kết nhân viên: Khi nhân viên có nhiều Sự gắn kết thì sự Mong muốn dịch chuyển, Dễ dàng dịch chuyển sẽ không làm tăng Ý định rời bỏ tổ chức của nhân viên. Theo kết quả nghiên cứu cho thấy giả thuyết H6 được chấp nhận, điều đó có nghĩa là Gắn kết nhân viên điều tiết mối quan hệ giữa Mong muốn dịch chuyển và Ý định rời bỏ tổ chức. Nhân viên có nhiều sự gắn kết thì sự Mong muốn dịch chuyển cũng sẽ không làm gia tăng ý định rời bỏ tổ chức. Các tổ chức cần nỗ lực giám sát công tác sau đào tạo nhằm ngăn chặn tình trạng rời bỏ tổ chức của nhân viên, một trong những phương thức đó là thực hiện sự kết nối giữa tổ chức và nhân viên để đạt được mục tiêu (Arthur, 1994). Trái lại với giả thuyết H6, giả thuyết H7 bị bác bỏ cho thấy rằng Gắn kết nhân viên không có tác động điều tiết mối quan hệ giữa Dễ dàng dịch chuyển và Ý định rời bỏ tổ chức, điều này cho thấy rằng sự Gắn kết nhân viên không có ý nghĩa đến mối quan hệ giữa Dễ dàng dịch chuyển và Ý định rời bỏ tổ chức của nhân viên.

Bảng 6

Tóm tắt kết quả nghiên cứu

Giả thiết	Mối quan hệ	Chiều	Kết luận
H1	Đầu tư vốn nhân lực → Vốn nhân lực	+	Chấp nhận
H2	Vốn nhân lực → Mong muốn dịch chuyển	+	Chấp nhận
H3	Vốn nhân lực → Dễ dàng dịch chuyển	+	Chấp nhận
H4	Mong muốn dịch chuyển → Ý định rời bỏ tổ chức	+	Chấp nhận
H5	Dễ dàng dịch chuyển → Ý định rời bỏ tổ chức	+	Chấp nhận
H6	Khi nhân viên có nhiều Sự gắn kết thì sự Mong muốn dịch chuyển sẽ không làm tăng Ý định rời bỏ tổ chức của nhân viên	+	Chấp nhận
H7	Khi nhân viên có nhiều Sự gắn kết thì sự Dễ dàng dịch chuyển sẽ không làm tăng Ý định rời bỏ tổ chức của nhân viên	-	Bác bỏ

Nguồn: Tính toán của tác giả (2024)

5. Kết luận và hàm ý quản trị

Kết quả hồi quy PLS-SEM đối với bộ dữ liệu 509 nhân viên tại các doanh nghiệp vùng ĐBSCL cho thấy rằng Đầu tư vốn nhân lực làm tăng Vốn nhân lực của nhân viên. Vốn nhân lực tác động thuận chiều đến Mong muốn dịch chuyển và Dễ dàng dịch chuyển. Mong muốn dịch chuyển và Dễ dàng dịch chuyển thúc đẩy Ý định rời bỏ tổ chức của nhân viên. Nghiên cứu này cung cấp bằng chứng về vai trò điều tiết của Gắn kết nhân viên trong mối quan hệ giữa Mong muốn dịch chuyển và Ý định rời bỏ tổ chức. Tuy nhiên, nghiên cứu còn có những hạn chế nhất định như: phương pháp nghiên cứu lấy mẫu thuận tiện cũng là một hạn chế nhất định vì kết quả chưa thể đại diện cho tất cả nhân viên tại các doanh nghiệp vùng ĐBSCL. Việc nâng cao Vốn nhân lực của nhân viên không chỉ đến từ Đầu tư vốn nhân lực của tổ chức mà còn là ở ý chí của người lao động. Nghiên cứu này chỉ giới hạn xem xét, đánh giá việc nâng cao vốn nhân lực nhân viên bằng nguồn tài trợ của tổ chức để làm việc cống hiến cho tổ chức. Tuy nhiên, ngày nay phần lớn nhân viên đều nhận ra nhu cầu cần được nâng cao vốn nhân lực và sẵn sàng chi nhiều tiền hơn cho việc nâng cao vốn nhân lực cho bản thân mình, đặc biệt là thế hệ trẻ (Cortellazzo, Bonesso, & Gerli, 2020). Các nhà nghiên cứu tương lai có thể thực hiện nghiên cứu so sánh sự khác biệt giữa nâng cao vốn nhân lực thông qua công tác đào tạo do tổ chức tài trợ (Firm-sponsored training) và do cá nhân tự chi trả (Self-sponsored training). Từ kết quả nghiên cứu này, tác giả đề xuất một số hàm ý quản trị sau:

Một là, nghiên cứu này khẳng định tầm quan trọng của Đầu tư vốn nhân lực đối với Ý định rời bỏ tổ chức của nhân viên. Không như trước đây, khi nguồn nhân lực còn khan hiếm thì người lao động ít quan tâm đến việc được đào tạo nhằm nâng cao vốn nhân lực của mình để tăng tính cạnh tranh trên thị trường lao động. Ngày nay, cả người lao động và người chủ doanh nghiệp đều quan tâm đến vấn đề này nhằm tăng hiệu suất lao động, giúp doanh nghiệp giảm chi phí và tăng khả năng cạnh tranh trên thương trường.

Hai là, khi nhân viên có Vốn nhân lực cao họ sẽ có nhiều kiến thức, kinh nghiệm hơn và họ trở nên có “giá” hơn trên thị trường lao động, điều này sẽ dẫn đến khả năng họ sẽ có mong muốn dịch chuyển và sự dễ dàng dịch chuyển sang các tổ chức khác hơn. Do đó, các nhà quản trị cần phát triển các phương thức quản trị nguồn nhân lực để tận dụng tối đa lợi thế của việc Đầu tư vốn nhân lực của tổ chức nhằm để hạn chế tình trạng nhân viên rời bỏ tổ chức. Do đó, các nhà quản trị cũng có thể phát triển khái niệm “môi trường học tập liên tục”, bao gồm hệ thống quản lý tri thức, chương trình đào tạo cho nhân viên và cho cả người quản lý. Các nhà quản trị có thể khuyến khích nhân viên học tập, áp dụng những gì họ đã học vào công việc hàng ngày và chia sẻ kiến thức của họ cho nhau.

Ba là, các nhà quản trị doanh nghiệp cần nắm bắt được vốn nhân lực là một dạng vốn tri thức là kết quả của sự kết hợp các thuộc tính như kiến thức, kỹ năng, thái độ và các mối quan hệ được hình thành trong tâm trí, thể chất và hành vi của nhân viên. Vốn nhân lực được hình thành từ việc đầu tư vốn nhân lực của tổ chức, với vai trò trung gian thúc đẩy mong muốn dịch chuyển và sự dễ dàng dịch chuyển của nhân viên. Cho nên, các nhà lãnh đạo doanh nghiệp tại vùng ĐBSCL cần lưu tâm và có các giải pháp, chính sách phù hợp để giữ chân nhân viên, đặc biệt là nhân viên có vốn nhân lực cao.

Bốn là, Mong muốn dịch chuyển cần được các doanh nghiệp nhận thức ở góc độ mà một cá nhân cảm nhận về sự không hài lòng của họ đối với công việc tại doanh nghiệp, những đóng góp của nhân viên cho tổ chức và những gì mà họ nhận được từ tổ chức để họ có tiếp tục duy trì là thành viên của tổ chức hay không và Dễ dàng dịch chuyển là mức độ cảm nhận của nhân viên về sự dễ dàng trong việc lựa chọn việc làm thay thế hấp dẫn và sẵn có trên thị trường nhân lực

hiện tại. Lãnh đạo doanh nghiệp cần đánh giá kỹ mong muốn dịch chuyển và dễ dàng dịch chuyển với vai trung gian quan trọng của chúng đối với mối quan hệ vốn nhân lực và ý định rời bỏ tổ chức.

Cuối cùng, các nhà quản trị doanh nghiệp không thể bỏ qua vai trò của Gắn kết nhân viên trong việc giữ cho nhân viên trung thành. Các nhà quản trị cần công tâm, khách quan trong việc đánh giá hiệu suất lao động cũng như việc chi trả lương, thưởng, phúc lợi cho họ, các nhà quản trị nên tuyên truyền về việc nâng cao vốn nhân lực cá nhân bằng cách học tập và trải nghiệm của mình để có thể tồn tại và đóng góp cho tổ chức. Vai trò điều tiết của Gắn kết nhân viên có tác động mạnh mẽ lên mối quan hệ Mong muốn dịch chuyển và Ý định rời bỏ tổ chức, điều này cho thấy rằng tổ chức cần coi trọng vấn đề gắn kết nhân viên thì việc đầu tư vào vốn nhân lực mới có hiệu quả. Có thể nói rằng ý định rời bỏ tổ chức của nhân viên chủ yếu xuất phát từ sự mong muốn dịch chuyển hơn là sự dễ dàng dịch chuyển. Mặc dù nhân viên có vốn nhân lực cao, có sự dễ dàng dịch chuyển nhưng khi họ có sự gắn kết cao thì sự mong muốn dịch chuyển cũng không làm tăng ý định rời bỏ tổ chức của nhân viên.

Tài liệu tham khảo

- Arrowsmith, J., & Parker, J. (2013). The meaning of “employee engagement” for the values and roles of the HRM function. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2692-2712.
- Arthur, J. B. (1994). Effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover. *Academy of Management Journal*, 37(3), 670-687.
- Becker, T. E. (1992). Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making? *The Academy of Management Journal*, 35(1), 232-244.
- Bộ Kế hoạch và đầu tư. (2022). *Sách trắng doanh nghiệp Việt Nam [Vietnam business white paper]*. Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam: NXB Thống Kê.
- Bruderl, J., & Preisendorfer, P. (1992). Survival chances of newly founded business organizations. *American Sociological Review*, 57(2), 227-242.
- Cortellazzo, L., Bonesso, S., & Gerli, F. (2020). Entrepreneurs' behavioural competencies for internationalisation exploratory insights from the Italian context. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 26(4), 723-747. doi:10.1108/IJEBR-12-2018-0806
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Dalton, D. R., & Todor, W. D. (1982). Turnover: A lucrative hard dollar phenomenon. *Academy of Management Review*, 7(2), 212-218.
- Davidsson, P., & Honig, B. (2003). The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 18(3), 301-331. doi:10.1016/S0883-9026(02)00097-6
- Dostie, B. (2020). *Who benefits from firm-sponsored training?* doi:10.15185/izawol.145.v2
- Duong, K. D. (2015). Đào tạo nhân lực ở Đồng bằng sông Cửu Long: Thực trạng và giải pháp [Human resource training in the Mekong Delta: Current status and solutions]. *Phát Triển & Hội Nhập*, 21(31), 78-81.

- Gerhart, B. (1989). Voluntary turnover and alternative job opportunities. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 1-39.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Halbesleben, J. R. B., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work and Stress*, 22(3), 242-256. doi:10.1080/02678370802383962
- Henseler, J. rg, Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277-319. doi:10.1108/S1474-7979(2009)0000020014
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M. B. (2008). Turnover and retention research: A glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future. *The Academy of Management Annals*, 2(1), 231-274.
- Huang, S., Chen, Z., Liu, H., & Zhou, L. (2016). Job satisfaction and turnover intention in China: The moderating effects of job alternatives and policy support. *Chinese Management Studies*, 11(4), 689-706. doi:10.1108/CMS-12-2016-0263
- Hulin, C. L., Rpznowski, M., & Hachiya, D. (1985). Alternative opportunities and withdrawal decisions: Empirical and theoretical discrepancies and an integration. *Psychological Bulletin*, 97(2), 233-250.
- Huynh, H. T., Le, M. T. C., & Nguyen, S. P. (2022). Di cư lao động có đóng góp đa dạng hoá thu nhập của hộ gia đình? Trường hợp của Đồng Bằng Sông Cửu Long [Does labor migration contribute to diversifying household income? The case of the Mekong Delta]. *Kinh Tế & Phát Triển*, 298, 92-100.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. doi:10.1103/PhysRevB.36.2607
- Khan, B. R. A. G., & Khan, F. A. (2011). Impact of training and development on organizational performance. *Global Journal of Management and Business Research*, 11(7), 64-68.
- Kim, T. Y., & Leung, K. (2007). Forming and reacting to overall fairness: A cross-cultural comparison. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 104, 83-95.
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877-886. doi:10.5267/j.msl.2019.3.001
- Kwon, K., & Deborah, E. (2012). Hight-performer turnover and firm performance: The moderating role of human capital investment and firm reputation. *Journal of Organizational Behavior*, 1-22. doi:10.1002/job.1804
- Laroche, M., & Merette, M. (1999). On the concept and dimensions of human capital in a knowledge - Based economy context. *Canadian Public Policy - Analyse De Politiques*, XXV(1), 87-100.
- Long, C. S., Ajagbe, M. A., Nor, K. M., & Suleiman, E. S. (2012). The approaches to increase employees' loyalty: A review on employees' turnover models. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6(10), 282-291.

- Mai, H. Q., & Ngo, T. P. (2018). *Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định di cư: Trường hợp nghiên cứu di cư từ Đồng Bằng Sông Cửu Long đến Vùng Đông Nam Bộ [Factors influencing migration decisions: Case study of migration from the Mekong Delta to the Southeast Region]*. Truy cập ngày 10/10/2023 tại <https://www.studocu.com/vn/document/truong-dai-hoc-kinh-te-thanh-pho-ho-chi-minh/ke-toan/kt1-2-ke-toan/93017745>
- Mamun, C. A. Al., & Hasan, M. N. (2017). Factors affecting employee turnover and sound retention strategies in business organization: A conceptual view. *Problems and Perspectives in Management*, 15(1), 63-71. doi:10.21511/ppm.15(1).2017.06
- Memon, M. A., Salleh, R., Baharom, M. N. R., & Harun, H. (2014). Person-organization fit and turnover intention: The mediating role of employee engagement. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6, 205-209.
- Milliman, J., Gatling, A., & Kim, J. (2018). The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, 56-65.
- Olander, H., Hurmelinna-Laukkanen, P., & Heilmann, P. (2015). Human resources - strength and weakness in protection of intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, 16(4), 742-762. doi:10.1108/JIC-03-2015-0027
- Parker, S. C., & Praag, C. M. V. (2006). Schooling, capital constraints, and entrepreneurial performance: The endogenous triangle. *Journal of Business and Economic Statistics*, 24(4), 416-431.
- Pfeffer, J. (2001). Fighting the war for talent is hazardous to your organization's health. *Organizational Dynamics*, 29(4), 248-259.
- Price, J. L. (1989). The impact of turnover on the organization. *Work and Occupations*, 16(4), 461-473.
- Priyashantha, K. G. (2011). *The impact of job satisfaction on perceived desirability of leaving: A study in cable manufacturing organizations in Sri Lanka*. Truy cập ngày 10/10/2023 tại <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3984342>
- Rahman, W., & Nas, Z. (2013). Employee development and turnover intention: Theory validation. *European Journal of Training and Development*, 37(6), 564-579.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Rosin, H. M., & Korabik, K. (1991). Workplace variables, affective responses, and intention to leave among women managers. *Journal of Occupational Psychology*, 64(4), 317-330.
- Schultz, W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Shuck, B., & Herd, A. M. (2012). Employee engagement and leadership: Exploring the convergence of two frameworks and implications for leadership development in HRD. *Human Resource Development Review*, 11(2), 156-181.
- Shuck, B., & Reio, T. G. (2014). Employee engagement and well-being: A moderation model and implications for practice. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(1), 43-58.
- Siawash, I., Mubasher, S., Naqvi, H., & Khan, M. A. (2013). Employees training and organizational performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(4), 490-503.

- Soane, E., Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., Rees, C., & Gatenby, M. (2013). The association of meaningfulness, well-being, and engagement with absenteeism: A moderated mediation model. *Human Resource Management*, 52(3), 441-456.
- Subramony, M., Krause, N., Norton, J., & Burns, G. N. (2008). The relationship between human resource investments and organizational performance: A firm-level examination of equilibrium theory. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 778-788. doi:10.1037/0021-9010.93.4.778
- Thomas, C. H. (2007). A new measurement scale for employee engagement: Scale development, pilot test, and replication. In *Academy of management 2007 annual meeting: Doing well by doing good, AOM 2007*. doi:10.5465/ambpp.2007.26501848
- Trevor, C. O. (2001). Interactions among actual Ease-of-Movement determinants and job satisfaction in the prediction of voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(4), 621-628.
- Ucbasaran, D., Westhead, P., & Wright, M. (2008). Opportunity identification and pursuit: Does an entrepreneur's human capital matter? *Small Business Economics*, 30, 153-173. doi:10.1007/s11187-006-9020-3
- Vidotto, J. D. F., Ferenhof, H. A., Selig, P. M., & Bastos, R. C. (2017). A human capital measurement scale. *Journal of Intellectual Capital*, 18(2), 1-25. doi:10.1108/JIC-08-2016-0085
- Viettimes. (2023). *Đồng bằng sông Cửu Long thất thế trong thu hút đầu tư và phát triển doanh nghiệp [Mekong Delta is at a disadvantage in attracting investment and developing businesses]*. Truy cập ngày 10/12/2023 tại <https://viettimes.vn/dong-bang-song-cuu-long-that-the-trong-thu-hut-dau-tu-va-phat-trien-doanh-nghiep-post172145.html>
- Wang, F. (2013). Challenges of learning to write qualitative research: Students voices. *International Journal of Qualitative Methods*, 12, 638-651.
- Weng, Q., & McElroy, J. C. (2012). Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 256-265.
- Wright, P. M., McMahan, G. C., & McWilliams, A. (1994). Human resources and sustained competitive advantage: A resource-based perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 5(2), 301-326. doi:10.1080/09585199300000054
- Wu, I. H., & Chi, N. W. (2020). The journey to leave: Understanding the roles of perceived ease of movement, proactive personality, and person-organization fit in overqualified employees' job searching process. *Journal of Organizational Behavior*, 41(9), 851-870. doi:10.1002/job.2470

